



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



L'essentiel de la

DGEFP
2021

Sommaire

La
DGEFP
et la
relance



La
DGEFP





1

Une mobilisation
exceptionnelle
pour accompagner
la relance

10

2

Accompagner
les jeunes

14

3

Investir dans
les compétences

20

4

Soutenir et
développer l'insertion
dans l'emploi

28

5

Soutien à l'activité
et la compétitivité
des entreprises

38

6

Une dynamique
d'emplois au cœur
des Jeux olympiques
2024

46

7

Europe
et international

48

8

Première année
de mise en œuvre
de la réforme
de l'organisation
territoriale de l'État
(OTE)

52



1

Les équipes
de la DGEFP

57

2

Nos engagements

60

Édito

Bruno Lucas

Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle





L'année 2021 s'inscrit, dans le sillon de l'année 2020, donnant l'occasion d'innover encore dans la conception des politiques publiques, nos modes de travail et l'appui du marché du travail et de ses acteurs.

Les équipes de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ont su accompagner les acteurs de l'économie et construire une réponse ajustée en fonction de l'évolution de la situation. 275 textes réglementaires ont ainsi été pris au cours de la période et leur déploiement a été accompagné par une forte mobilisation de la DGEFP, des services déconcentrés, de l'ensemble des opérateurs et acteurs de l'emploi, l'insertion et la formation professionnelle. 2021 a été également marqué par la poursuite du déploiement du Plan de relance se traduisant par une mobilisation financière d'une ampleur sans précédent de la part du Gouvernement (plus de 15 milliards d'euros prévus en 2021 et 2022 sur le champ emploi).

La DGEFP s'est pleinement mobilisée pour anticiper les problématiques de sortie de crise, répondre aux tensions actuelles et à venir sur le marché du travail.

Dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles pour soutenir les salariés et les entreprises, plan de réduction des tensions de recrutements, prime exceptionnelle inflation, entrée en vigueur de l'obligation de certification de la qualité des prestataires de formation, organisation de l'accompagnement des jeunes vers le marché du travail, déploiement du SPIE, mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE), sont quelques-uns des dossiers portés par les collaborateurs de la DGEFP en 2021.

L'activité partielle et l'activité partielle de longue durée ont continué à être mobilisées pour accompagner la transition vers le rebond économique.

2021 a été également marquée par une action de l'Europe en faveur des publics fragilisés par la crise sanitaire et économique (REACT-EU et l'emprunt européen « Next Generation EU ») et par la finalisation d'une nouvelle génération de programmes pluriannuels FSE (2021-2027).

Ces derniers mois nous ont également permis de poursuivre des projets structurants grâce à des partenariats solides et des relations de confiance tissées avec l'ensemble des acteurs en charge des questions d'emploi et de formation (services déconcentrés, Pôle emploi, France compétences, OPCO, ASP, missions locales, structures en charge de l'insertion), et des actions conjointes avec l'ANDRH ou encore l'ordre des experts comptables. L'émission DuoDay, menée avec le secrétariat d'État aux personnes handicapées et visionnée plus de 1000 fois, a constitué également un temps fort de notre engagement.

Ces dynamiques nous encouragent à poursuivre ces nombreux chantiers et mieux servir nos politiques publiques.

LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2021

JANVIER

- Signature d'une convention cadre entre l'État et l'Opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) pour accompagner la relance de l'industrie.

FÉVRIER

- Lancement officiel du dispositif Transitions collectives, co-construit avec les partenaires sociaux
- Publication des chiffres de l'apprentissage 2020

MARS

- Lancement d'une nouvelle édition du guide « Égalité femmes-hommes - mon entreprise s'engage » par Élisabeth Borne et Élisabeth Moreno
- Lancement du dispositif 1 jeune, 1 mentor

JUIN

- Lancement du fonds d'accompagnement et de reconversion des salariés de la filière automobile
- Lancement de la nouvelle phase d'expérimentation du dispositif "Territoires zéro chômeur de longue durée"

JUILLET

- 1 an du déploiement du plan 1 jeune, 1 solution
- Entrée en vigueur de la réforme de l'assurance-chômage

SEPTEMBRE

- Lancement du plan de réduction des tensions de recrutement par Jean Castex et Élisabeth Borne



EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE

AVRIL

- Création des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) et des Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS), issues du regroupement des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et des directions régionales de la cohésion sociale (DRCS).
- Lancement d'un premier projet de reconversion de salariés entre les groupes Derichebourg et Korian dans le cadre de Transitions collectives
- Publication du décret sur la revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.
- Signature de 10 nouvelles conventions cadres avec les opérateurs de compétences (OPCO) pour la mobilisation du FNE-Formation
- Bilan à mi-parcours du plan d'investissement dans les compétences

MAI

- Signature d'un accord de partenariat entre l'État et l'AdCF - Intercommunalités de France, portant sur la mobilisation des intercommunalités en faveur de l'emploi et des qualifications, dans le cadre de France Relance et du plan 1 jeune, 1 solution.

OCTOBRE

- Signature d'un accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences avec la filière Grand âge et de l'autonomie par Élisabeth Borne et Brigitte Bourguignon
- Tables rondes pour les 2 ans de l'application mobile et du site « Mon Compte Formation »
- Salon Nouvelle vie pro et participation de la DGEFP aux côtés de la Caisse des dépôts
- Lancement de la plateforme lesentreprises-sengagent.gouv.fr

NOVEMBRE

- Annonce du lancement du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ) pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi
- Signature d'une convention entre Inria et le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour la création d'un laboratoire dédié à l'intelligence artificielle et ses effets sur le travail

DÉCEMBRE

- Création de la prime exceptionnelle d'inflation
- Publication du décret portant dispositions complémentaires relatives à la certification « Qualiopi » exigée pour les prestataires de formation
- Lancement de l'appel à manifestation d'intérêt pour les groupements d'employeurs
- Signature d'un engagement développement et compétences (EDEC) avec la filière des infrastructures numériques



La
DGEFP
et la
relance



Une mobilisation exceptionnelle pour accompagner la relance





Des moyens financiers nationaux et le Plan national de relance et de résilience (PNRR)

L'exercice 2021 a été marqué par la **poursuite du déploiement du Plan de relance, en réponse aux effets de la crise sanitaire**, se traduisant par une mobilisation financière d'une ampleur sans précédent de la part du Gouvernement (plus de 15 milliards d'euros prévus en 2021 et 2022 sur le champ emploi). Les dispositifs de politique publique en faveur de l'emploi et de la formation ont constitué un élément pivot de la réponse du Gouvernement à la crise, pour sécuriser des pans entiers de la population et du tissu d'entreprises profondément impactées par l'épidémie de Covid-19 et le ralentissement de l'activité qui en a résulté.

La DGEFP s'est pleinement mobilisée pour anticiper les problématiques de sortie de crise et répondre aux tensions actuelles et à venir sur le marché du travail. Le Gouvernement a ainsi lancé le 27 septembre 2021, un **plan ambitieux de réduction des tensions de recrutements** doté de 1,4 milliard d'euros, s'appuyant sur la mission budgétaire Travail-emploi. La fin de l'année 2021 a été également marquée par les travaux menés sur le paiement de la Prime exceptionnelle inflation, Pôle Emploi et l'Agence de services et de paiement étant mobilisés pour le versement aux bénéficiaires.

Les dépenses liées aux programmes budgétaires 102 « accès et retour à l'emploi », 103 « accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi » et 356 « Prise en charge du dispositif exceptionnel de chômage partiel à la suite de la crise sanitaire » ont ainsi représenté 19,5 milliards d'euros en crédits de paiements (CP) en 2021. La réponse à la crise sanitaire et économique a également amené à mobiliser le

programme 364 « Plan de relance – volet Cohésion » à hauteur de 11 milliards d'euros en CP pour les dispositifs relevant de l'emploi et de la formation professionnelle. **Les crédits mobilisés par le Gouvernement sur le périmètre de la DGEFP ont ainsi plus que doublé entre 2019 et 2020/2021, en mobilisant quatre programmes budgétaires différents contre deux auparavant.**

La trajectoire de chaque mesure a fait l'objet d'un réexamen attentif afin d'assurer une utilisation optimale des crédits ouverts par le Parlement dans le cadre du Plan de relance. **Le taux d'exécution des crédits a ainsi pu être maintenu à un niveau supérieur à 95 %** sur le programme 102 comme sur le programme 103 (hors plan d'investissement dans les compétences, pour lequel le mécanisme de versement du Fonds de concours France Compétences est à l'origine d'un écart structurel entre dotation et exécution).

Les moyens financiers nationaux ont été complétés par la mobilisation des financements européens.

- Sur les 100 milliards d'euros du plan de relance français, 39,4 milliards d'euros doivent faire l'objet d'un remboursement par l'Union européenne sous forme de versements échelonnés entre 2021 et 2026.
- Chaque versement est conditionné à la mise en œuvre de dispositifs et de réformes, à travers un plan national de relance et de résilience (PNRR).
- La DGEFP pilote 15 dispositifs et 3 réformes du PNRR et doit à ce titre assurer et attester leur bonne réalisation (7,1 milliards d'euros soit 18 % du PNRR).

**RÉSULTATS
2021**

- L'aide exceptionnelle aux contrats d'apprentissage (AECA), l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) et l'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche de travailleurs handicapés (AMEETH) bénéficient de ce nouvel instrument financier européen au titre de la demande de paiement 2021.
- Les fonds (8,5 milliards d'euros pour la France) ont été perçus au cours du 1^{er} trimestre 2022.

ET DEMAIN

- La DGEFP contribuera en 2022 à la préparation de la deuxième demande de paiement au titre du PNRR.
- 9 dispositifs bénéficieront de ces fonds, dont l'aide aux contrats de professionnalisation, l'abondement exceptionnel des CPF, la digitalisation de la formation professionnelle, la promo 16-18 et les places supplémentaires en garantie jeunes, PACEA et contrats aidés pour les jeunes.





Une forte activité normative et réglementaire

L'année 2021 a encore été marquée par une forte production normative : **près de 275 textes réglementaires**, soit un texte réglementaire tous les 1,3 jours.

Hors arrêtés ministériels ou interministériels ou mesures nominatives, les services de la DGEFP ont ainsi réalisé :

- 5 ordonnances ;
- 34 décrets en Conseil d'État ;
- 1 décret simple ;

Soit 1 décret publié tous les 4,3 jours calendaires.

La DGEFP a également contribué à 10 textes législatifs en 2021, parmi lesquels les différentes lois relatives à l'urgence sanitaire ou encore la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

En effet si les dispositifs d'urgence ont pu largement être déployés en 2020, il a été parfois nécessaire de les prolonger et de les adapter au contexte de sortie de crise sanitaire, telles que les mesures liées à l'activité partielle qui ont nécessité la publication de plusieurs décrets.

Des dispositifs structurants accompagnant des transformations de politiques publiques ont été également réalisés tels que :

- Ordonnance n° 2021-797 du 23 juin 2021 relative au recouvrement, à l'affectation et au contrôle des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage et ses deux décrets d'application (décrets n° 2021-1916 et n° 2021-1917 du 30 décembre 2021) ;

- Décret n° 2021-521 du 29 avril 2021 relatif à la simplification des modalités de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et des stagiaires effectuant divers stages mentionnés à l'article 270 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 ;
- Décret modifiant le décret n° 2021-863 du 30 juin 2021 relatif à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » ;
- Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique.



Le début de l'année 2022 confirme la forte activité constatée au cours des deux dernières années. Ainsi, début mars 2022, 54 textes réglementaires avaient déjà été publiés ou étaient en cours d'élaboration, dont :

- 4 décrets en Conseil d'État, parmi lesquels le décret n° 2022-199 du 18 février 2022 relatif au contrat d'engagement jeune et portant diverses mesures d'application de l'article 208 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022 ou encore le projet de décret relatif à l'allocation des travailleurs indépendants qui entrera en vigueur le 1^{er} avril prochain ;
- 6 décrets simples.

Accompagner les jeunes





Des solutions à destination des jeunes

L'année 2021 a été marquée par la **poursuite des actions du plan 1 jeune, 1 solution** dont les objectifs étaient de **faciliter l'entrée dans la vie professionnelle et de renforcer l'accompagnement des jeunes vers et dans l'emploi**. Des mesures ont été proposées pour maintenir la mobilisation des entreprises et des partenaires en faveur de la jeunesse :

- Prolongation jusqu'au 31 mai 2021 du dispositif d'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans ;
- Adaptation réglementaire du cadre d'accompagnement de la Garantie jeunes assouplissant les critères d'entrée et laissant davantage de place à l'appréciation des conseillers des missions locales dans la mise en œuvre du parcours ;
- Accompagnement de la mobilisation du réseau des missions locales pour atteindre l'objectif de doublement des entrées en Garantie jeunes en 2021 (200 000 entrées) ;
- Accompagnement du déploiement de la Promo 16-18 par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) pour les jeunes relevant de l'obligation de formation.

La sécurisation du parcours des jeunes vers l'emploi a fait l'objet d'une attention particulière avec :

- L'évolution des règles applicables à l'allocation du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) augmentant le plafond disponible pour le jeune accompagné ;
- L'évolution réglementaire du montant de l'allocation allouée aux jeunes volontaires en Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
- Le renouvellement de l'accord-cadre de partenariat en faveur de l'emploi et de la qualification des jeunes conclu entre l'État, l'Union Nationale des Missions Locales, Prism'Emploi, l'OPCO AKTO, le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire et le Fonds Professionnel pour l'Emploi du Travail Temporaire.

Les **actions d'« aller vers » les jeunes les plus éloignés de l'emploi** ont également été renforcées cette année avec :

- La 2^e vague d'appels à projets « Repérer et mobiliser les jeunes invisibles » dans le cadre du PIC ;
- Le lancement du volet national de cet appel à projets, consacré aux maraudes numériques ;
- Le lancement d'un appel à projets en Outre-mer pour la mise en place de parcours personnalisés destinés aux jeunes de 16 à 18 ans.

RÉSULTATS
2021

- **442 514** entrées en PACEA dont 170 794 entrées en Garantie jeunes.
- **Près de 500 000** embauches de jeunes soutenues par l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans pour plus de 210 000 employeurs.
- **110** nouveaux projets conventionnés par les DREETS dans le cadre de la 2^e vague de l'appel à projet « Repérer et mobiliser les jeunes invisibles » pour un financement de 38 millions d'euros.

ET DEMAIN

- **Le contrat d'engagement jeune (CEJ)**. Créé à compter du 1^{er} mars 2022, ce nouveau cadre intensif d'accompagnement vers l'emploi des jeunes de 16 à 25 ans révolus (ou 29 ans révolus lorsqu'ils disposent de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) est commun à Pôle emploi et aux missions locales. Au-delà des évolutions de l'offre de services des opérateurs, la mise en œuvre du CEJ va conduire à une refonte du financement des missions locales, une évolution des systèmes d'information et un accompagnement au changement de l'ensemble des réseaux et en particulier des missions locales.
- Un nouveau contrat d'objectifs et de performance sera conclu avec l'Établissement pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) afin d'accompagner l'évolution de l'offre de service des centres EPIDE.



Le développement de l'apprentissage, une dynamique qui se poursuit

L'année 2021 est la **troisième année de mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage** suite à la loi du 5 septembre 2018 pour choisir son avenir professionnel avec :

- L'accompagnement des centres de formation d'apprentis dans l'obtention de la certification Qualiopi ;
- La première année de remontée de la part des centres de formation d'apprentis de leur comptabilité analytique à France compétences.

Plusieurs documents fondateurs ont été publiés par la DGEFP cette année :

- Le Précis de l'apprentissage constitue un document de référence sur la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel en ce qui concerne les modalités applicables à l'apprentissage. Il est le fruit des travaux de la DGEFP et d'une consultation des acteurs institutionnels de l'apprentissage. Il permet d'harmoniser les pratiques des acteurs de l'apprentissage et vise à donner des repères juridiques et des clefs de compréhension autour de bases documentaires et méthodologiques communes ;
- Le Guide à destination des employeurs et des organismes de formation permet de se repérer parmi les différentes aides aux contrats d'alternance ;
- Un décret a été pris pour permettre la fongibilité entre les enveloppes allouées aux Régions pour

soutenir financièrement les centres de formation d'apprentis et abonder l'investissement.

Des **aides à l'alternance** qui confortent l'ambition du Gouvernement :

- Prolongation des aides exceptionnelles à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus jusqu'au 30 juin 2022 ;
- Aide à l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus du 1^{er} novembre 2021 au 31 décembre 2022 ;
- Révision de la majoration de la prise en charge des contrats d'apprentissage des apprentis handicapés à compter du 1^{er} janvier 2021.

La **prépa-apprentissage** est un « sas » permettant aux jeunes les plus vulnérables de mieux préparer leur entrée en apprentissage. L'année 2021 s'est caractérisée par :

- 18 lauréats supplémentaires grâce au second appel à projet, en plus des 115 déjà présents sur le territoire ;
- La rémunération des bénéficiaires ;
- La simplification de la prescription de périodes de mise en situation en milieu professionnel pour les bénéficiaires ;
- Un système d'information permettant d'accéder aux données relatives aux bénéficiaires.

RÉSULTATS
2021

718 000

nouveaux contrats d'apprentissage conclus par des employeurs privés (698 000) ou publics (20 000) en 2021, multipliant par 2,4 le nombre de nouveaux contrats entre 2017 et 2021.

+ 79 %

C'est l'augmentation du nombre d'apprentis en situation de handicap entre 2019 et 2021.

6 sur 10

C'est la part des jeunes qui sont en emploi six mois après la fin de leur formation en apprentissage.

59 %

C'est le nombre de sorties positives de la prépa-apprentissage.



Des mesures afin d'assurer la dynamique de l'apprentissage sont prévues en 2022 comme la prolongation des aides exceptionnelles jusqu'au 30 juin mais également :

- La poursuite de l'accompagnement des acteurs, en particulier les publics et les territoires qui ont le moins recours à l'apprentissage, par la mobilisation des réseaux (référents dans les DREETS, OPCO, CFA, etc.) ;
- Le recouvrement des contributions légales formation et apprentissage au titre de la masse salariale 2022 transférées à l'Urssaf à partir du 1er janvier 2022. Dans ce cadre, une plateforme de gestion du solde de la taxe d'apprentissage sera effective en 2023 ;
- La simplification et la lisibilité des démarches de conclusion et de gestion des contrats ;
 - Convergence des systèmes d'information des OPCO et des CFA.
 - Optimisation ergonomique du système d'information DECA, avec l'intégration des ruptures de contrats, des enregistrements des contrats de professionnalisation.
- Développement de l'apprentissage afin de proposer des outils facilitant l'accès à l'apprentissage (tableau de bord de l'apprentissage, matching offre/demande, cartographie de l'offre de formation par apprentissage et annuaire des CFA...).
- La soutenabilité financière de la réforme de l'apprentissage : notamment, l'entrée en vigueur des nouveaux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- Les travaux sur la dimension internationale et européenne de l'apprentissage, en lien avec les priorités de la présidence française de l'union européenne 2022 :
 - Mobilité internationale des alternants (en partenariat avec EuroAppMobility).
 - Apprentissage transfrontalier.
 - Mobilités des outre-mer avec les pays voisins.



INTERVIEW

Jean Arthuis

« Le couplage « apprentissage mobilité » devient marqueur d'excellence. »



En quoi la mobilité des apprentis constitue-t-elle un enjeu pour l'Europe ?

L'enjeu est triple. De justice d'abord. Tous les avis convergent pour reconnaître que l'ouverture internationale est une formidable valeur ajoutée dans les parcours de formation. L'espace européen de l'enseignement supérieur en témoigne. La célébration du 35^e anniversaire du programme Erasmus dresse le constat que les étudiants en sont les principaux bénéficiaires. Il est urgent de permettre aux apprentis de s'immerger eux aussi dans d'autres pays et cultures, de maîtriser au moins une langue étrangère. Enjeu économique également. L'Union européenne est un marché unique à l'intérieur duquel marchandises et

services circulent librement. C'est dire l'importance pour les acteurs économiques de se familiariser avec la diversité des pratiques et de s'appropriier les meilleures d'entre elles. La formation de compétences conditionne la compétitivité et la prospérité de chaque État membre. Enfin, enjeu de citoyenneté. La citoyenneté de l'Union s'ajoute à la citoyenneté nationale. Cette double citoyenneté se renforce à l'occasion de séjours suffisamment longs hors de chez soi.

Les apprentis en France sont encore peu nombreux à choisir la mobilité. Quels sont les freins ?

Les apprentis partent en mobilité mais leurs séjours n'excèdent pas une ou deux semaines. C'est une excellente approche susceptible de donner envie de partir plusieurs mois. Cinq freins sont identifiés. Frein juridique, le contrat d'apprentissage est à la fois contrat de formation et contrat de travail. Deuxième pays, cela veut dire 27 législations différentes, plus ou moins convergentes. Frein financier, comment assurer l'autonomie financière du jeune pendant sa mobilité ? Frein académique, la reconnaissance des acquis de la mobilité au moment de délivrer le diplôme est parfois aléatoire. Frein linguistique. Les apprentis sont à la peine dans un pays dont ils ignorent la langue vernaculaire. Frein psychologique, ressenti aussi bien par les jeunes pour sortir de leur « zone de confort », que par les entreprises, parfois même par les dirigeants politiques, craignant de ne pas retrouver leur apprenti au lendemain de leur mobilité. Signe encourageant, la conférence ministérielle organisée par Madame Borne, le 20 janvier 2022 dans le cadre de la PFUE a mis en lumière une volonté commune d'amender les législations nationales en vue de faciliter l'apprentissage et l'ouverture internationale des formations.

Le mot « apprenti » revêt des réalités différentes selon les pays européens, dans certains pays le terme n'existe pas. Seriez-vous favorable à un statut unique de l'apprenti en Europe ?

Tout à fait favorable à un statut unique. En septembre 2021, nous avons organisé les états généraux de la mobilité des apprentis en Europe. En conclusion des débats, nous avons approuvé un manifeste énonçant cinq prérequis dont la création d'un statut unique de l'apprenti en mobilité. La Commission a déjà proposé au Conseil, en 2018, une recommandation pour un statut de l'apprentissage efficace et de qualité. De son côté, le Parlement vient de voter une motion qui va dans le même sens. Répondant à l'invitation de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le commissaire européen en charge de l'emploi, Nicolas Schmit, a déclaré qu'il mobilisait ses services pour aider à lever les freins.

« La formation des talents passe par la pratique, par le métier. L'apprentissage est la voie directe vers l'employabilité. »

Comment convaincre les employeurs nationaux et européens d'embaucher des apprentis partout en Europe ?

Les États membres à des degrés divers et l'Union dans son ensemble sont face à un défi démographique crucial du fait du vieillissement des populations. La réussite des entreprises dépend de leurs ressources humaines. Aucun jeune ne doit rester au bord du chemin d'accès aux compétences. Et la formation des talents passe par la pratique, par le métier. L'apprentissage est la voie directe vers l'employabilité. La France en a réformé le statut et appuyé les employeurs accueillant des apprentis. En 2021, année affectée par une crise sanitaire sans précédent, 720 000 contrats ont été signés. Ce record résulte de l'implication conjointe des employeurs et des pouvoirs publics. Évolution prometteuse qui consacre l'apprentissage comme instrument de formation professionnelle tout au long de la vie. Ajoutons que la mobilité suscite de belles aventures humaines au sein des entreprises. La réciprocité engage les employeurs qui incitent leurs apprentis à franchir les frontières géographiques nationales pour parfaire leur potentiel professionnel à accueillir concomitamment des jeunes venant d'autres pays. Le couplage « apprentissage-mobilité » devient marqueur d'excellence.

Jean Arthuis est président d'Euro App Mobility. Cette association fondée en 2020 a pour mission de développer la mobilité internationale (type Erasmus) des apprentis et alternants.

Investir dans les compétences





Le plan d'investissement dans les compétences

L'ambition du **Plan d'investissement dans les compétences (PIC)** se traduit par deux défis majeurs :

- Le renforcement de l'offre de formation en formant un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emplois faiblement qualifiés ;
- L'accélération de la transformation du système de formation professionnelle, depuis l'analyse du besoin de compétence à la ré-ingénierie pédagogique, en passant par l'expression de la commande de formation.

En 2021 et dans un contexte de crise sanitaire persistant, la DGEFP a continué à porter cette double ambition du PIC en maintenant des objectifs ambitieux de formation pour entretenir l'employabilité des chômeurs au moment du retour de la croissance. La délégation a conduit cette année un intense travail de déploiement

des mesures exceptionnelles prévues dans les Plans de relance comprenant :

- Un effort complémentaire de 100 000 formations qualifiantes à destination des jeunes de 16 à 29 ans, orientées vers les métiers d'avenir ;
- Une priorisation sectorielle plus affirmée et alignée sur les priorités du Plan de relance des formations portées par les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC) ;
- Le déploiement d'une nouvelle vague de l'AAP 100 % inclusion dédié aux résidents des quartiers prioritaires politique de la ville ;
- La poursuite du soutien au déploiement de solutions de formation à distance (partage de contenus en ligne, financement d'une plate-forme de formation en ligne, lancement d'un marché dédié, etc.).

RÉSULTATS
2021

+ de
1,5 million

d'entrées en formation pour les personnes en recherche d'emploi et les jeunes (415 000 financées directement par le PIC).

Dont :

30 %

des entrées en formation dans les secteurs stratégiques prioritaires du Plan de relance (numérique, transition écologique, industrie et sanitaire et social).

+ de **40 %**

des entrées en formation pour les jeunes de moins de 30 ans alors qu'ils représentent 27 % des demandeurs d'emploi.

ET DEMAIN

- Poursuite du déploiement des actions annoncées en direction des demandeurs d'emplois de longue durée (DELD) et des secteurs en tension (déploiement des nouvelles formations dès janvier 2022 / signature des avenants aux Pactes au 1^{er} trimestre 2022) ;

- Poursuite et renforcement le déploiement des actions résultant des appels à projets du PIC notamment grâce aux nouvelles vagues lancées en 2021 et en particulier les appels à projets (AAP) « repérer et remobiliser les jeunes invisibles »

(près de 300 lauréats), 100 % inclusion dédié aux résidents des QPV (36 lauréats) et prépa-apprentissage ;

- Déploiement opérationnel des AAP inscrits dans le plan de transformation de la formation par la digitalisation et le développement de plateformes numériques (AAP DEFINUM et AAP Tiers lieux) ;
- Finalisation des travaux de capitalisation sur les programmes du PIC en articulation avec les travaux d'évaluation menés par le Conseil scientifique en charge de l'évaluation du PIC.



Mon compte personnel de formation

Créé par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le compte personnel de formation (CPF) a fondamentalement **amélioré et facilité l'accès à la formation** pour tous les Français. Trois ans après le vote de la loi, le succès du CPF tant au plan quantitatif que qualitatif est incontestable. Au total : 43 millions de visiteurs uniques sur mon compte personnel de formation (site internet et application mobile) et 3,8 millions de téléchargements et près de 19 millions de titulaires ont aujourd'hui activé leur compte.

En 2021, il a permis à plus de 2 millions d'actifs de monter en compétences, d'évoluer dans leurs carrières, de gagner en mobilité professionnelle ou de changer de métier. Une véritable **démocratisation de l'accès à la formation**. Cette année est marquée par :

- L'ouverture, début avril, d'un abondement automatisé de 1000 euros accordé à tout salarié, travailleur indépendant ou demandeur d'emploi souhaitant accéder à une formation certifiante dans le domaine du numérique. L'objectif des 25 000 bénéficiaires est dépassé dès le mois de novembre ;
- La mise en visibilité et en transparence, en mars et avril, de toutes les actions de formations présentes sur la plateforme des évaluations des prestations des organismes de formations par les titulaires sous forme de note (de 1 à 5) ;

- La fin du droit Individuel à la formation (DIF) le 30 juin 2021, après une campagne de communication qui s'est étendue tout au long du 1^{er} semestre ;
- Un colloque pour les deux ans de l'application CPF en novembre. L'occasion de dévoiler une nouvelle interface mettant l'accent sur le parcours du titulaire et encourager l'accès gratuit au conseil en évolution professionnelle pour les bénéficiaires du CPF.

Mais également quelques faits saillants de la feuille de route annuelle :

- Le renforcement des conditions générales d'utilisation de Moncompteformation afin de mettre l'accent sur les mesures de prévention et de lutte contre la fraude pour une sécurisation accrue de l'accès aux actions de formation des titulaires de compte ;
- Des travaux pour un plan d'action contre le démarchage abusif et la lutte contre la fraude sur le CPF ;
- La mise en place de concertation avec les partenaires sociaux notamment pour améliorer le processus des abondements des entreprises et la mise en œuvre du passeport de compétences.



+ de
2 millions
de formations validées
(1 million en 2020).

2 083
coût moyen, en euros,
d'une formation.

21 265
organismes de formation
actifs sur la plateforme
(au 31 décembre 2021).

Eileen

« L'utilisation [de mon CPF] s'est avérée très simple et rapide. J'ai pu facilement consulter les droits dont je disposais et les utiliser pour financer ma formation. »



Pouvez-vous présenter votre parcours professionnel ?

Après l'obtention d'un master d'école de commerce dans le domaine de la communication, j'ai eu diverses expériences dans la vente aux enchères, l'hôtellerie ou encore le cinéma. J'ai ensuite monté mon entreprise de décoration d'intérieur, avant de me rendre compte que cela ne correspondait pas à ce que je souhaitais faire. J'ai donc décidé de me reconverter et de devenir fleuriste.

Quelle formation avez-vous suivie pour mener à bien cette reconversion ?

J'ai profité d'une période de chômage pour mener une réflexion sur mon projet professionnel, tout en étant accompagnée par Pôle Emploi, et j'ai donc débuté une formation pour préparer le CAP fleuriste. J'ai choisi une formation qui se déroulait à distance car les contraintes

du présentiel étaient trop importantes pour moi. J'ai ensuite passé l'examen en candidat libre.

En parallèle de ma formation, j'ai effectué un stage à temps partiel chez une fleuriste, ce qui m'a permis de m'exercer à la pratique du métier malgré la formation à distance. À la suite de l'obtention de mon CAP, j'ai été embauchée par la boutique en septembre 2021.

Comment avez-vous financé votre formation ?

Le CPF m'a permis de financer un tiers du coût de ma formation, et j'ai complété par moi-même le reste à charge. J'avais entendu parler du CPF lorsque je travaillais dans un espace de coworking, et son utilisation s'est avérée très simple et rapide. J'ai pu facilement consulter les droits dont je disposais et les utiliser pour financer ma formation.



La marque de certification qualité des prestataires de formation, Qualiopi

L'année 2021 a été marquée par les travaux préparatoires à l'**entrée en vigueur de l'obligation de certification qualité** au 1^{er} janvier 2022. Pour rappel, cette obligation concerne les prestataires d'actions concourant au développement des compétences financées par les opérateurs de compétences, les associations Transitions Pro, l'État, les régions, la Caisse des dépôts et consignations, Pôle emploi et l'Agefiph.

- Mise en place de la plateforme de dépôt des listes des organismes certifiés par les 34 organismes certificateurs, les 7 instances de labellisation et le ministère chargé de l'enseignement supérieur pour les établissements d'enseignement supérieur réputés de qualité.
- Identification des organismes certifiés ou réputés satisfaire à l'obligation de certification qualité sur la liste publique des organismes de formation, à destination des financeurs et du grand public.

Le décret n°2021-1851 du 28 décembre 2021 a adapté le dispositif réglementaire existant avec trois mesures.

- Précision sur la date de référence pour l'exigence de certification qualité : afin de sécuriser les financements engagés, la certification est exigée lors de la contractualisation avec le financeur.
- Prise en compte de la situation des nouveaux CFA pour permettre le financement des premiers contrats d'apprentissage : les prestataires qui dispensent pour la première fois une action de formation par apprentissage ont un délai de six mois pour obtenir leur certification. Ils devront transmettre sous deux mois au financeur la copie du contrat de certification.
- Instauration d'une période transitoire pour les organismes en cours de certification : les organismes de formation qui ont signé un contrat avec un organisme certificateur ou une instance de labellisation avant le 1^{er} janvier 2022 et qui n'ont pas encore obtenu leur certification peuvent être financés jusqu'au 31 mars 2022.



RÉSULTATS
2021

- **26 455** organismes de formation certifiés
- **8 497** organismes de formation en cours de certification

* chiffres au 1^{er} janvier 2022

ET DEMAIN



- Poursuite de l'accompagnement de l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle dans l'appréhension du dispositif de certification qualité.

Stéphane Lardy

« Notre institution est garante de la qualité et la pertinence des certifications professionnelles. »



Quelle est la mission de France compétences dans la qualité de la formation ?

La loi a confié à France compétences une mission de régulation de la qualité de la formation. Concrètement, notre institution est garante de la qualité et la pertinence des certifications professionnelles. Elle émet également des recommandations afin de réguler l'offre de formation et faire évoluer les modèles pédagogiques des prestataires de compétences. Enfin, France compétences participe à la mise en œuvre du nouveau système qualité Qualiopi.

Quel est le rôle de votre institution dans la mise en œuvre de la certification Qualiopi ?

France compétences a reconnu, en 2019 et pour une durée de 3 ans, 7 instances de labellisation désignées pour délivrer la marque Qualiopi. En 2020, France compétences a accompagné ces organismes dans leurs démarches de certification des prestataires de formation de leur propre réseau. Aujourd'hui, nous pouvons compter 2 400 organismes certifiés Qualiopi via les instances labellisées par France compétences.

Par ailleurs, France compétences assume également un rôle important, aux côtés d'autres institutions, pour la qualité de la formation des établissements

de l'enseignement supérieur. Ceux-ci sont réputés satisfaire aux exigences qualité et ne sont donc pas assujettis à l'obligation de certification. Toutefois à l'heure de la mise en place de la marque Qualiopi, la question de leur visibilité auprès du grand public est rapidement devenue un sujet central. Pour répondre à cet enjeu et pour assurer la convergence des référentiels qualité, notre établissement organise et anime chaque année une conférence, en lien avec le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, la Commission des Titres d'Ingénieurs, la Délégation Générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle.

France compétences a publié en 2021 une enquête menée auprès des prestataires de formation pour analyser la manière dont ils se positionnent à l'égard de la certification qualité. Quels enseignements peut-on en retirer ?

Cette enquête menée entre juin et octobre 2020, auprès des organismes de formation (OF), CFA mais aussi auprès de organismes certificateurs et auprès des financeurs, a analysé les raisons de l'engagement des prestataires de formation dans la nouvelle démarche qualité, les étapes pour accéder à la certification et les postures des prestataires face à la dynamique d'amélioration continue visée par la réforme de 2018.

Nous constatons que l'engagement dans la démarche qualité est fortement influencé par le retour sur investissement. Deux postures se dégagent : ceux qui se sont d'emblée saisis de la certification comme une opportunité pour impulser une dynamique d'amélioration continue. Et ceux qui, à l'inverse sont dans une logique de mise en conformité court-termiste. Ces derniers appréhendent l'obtention de Qualiopi comme une finalité en soi.

Stéphane Lardy est directeur général de France compétences, autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage.



Transitions collectives – Transco

Le Gouvernement et les partenaires sociaux ont souhaité réfléchir aux mesures susceptibles de mieux **accompagner les transitions professionnelles** afin de permettre aux employeurs et salariés **d'anticiper les conséquences des mutations économiques** affectant leur secteur.

Lancé en janvier 2021, le dispositif Transitions collectives s'adresse à des salariés dont l'emploi est menacé et qui souhaitent se positionner vers un métier porteur localement. Ce dispositif repose sur le support juridique du Projet de transitions professionnelles (PTP) et permet aux salariés qui en bénéficient de suivre une formation de reconversion pouvant aller jusqu'à 24 mois avec maintien de salaire et possibilité de réintégrer son entreprise à l'issue de sa formation. La rémunération de ces salariés et les frais de formation sont pris en charge

par l'État, avec une prise en charge totale ou partielle en fonction de la taille de l'entreprise. À cet effet, l'État mobilise 200 millions d'euros.

En appui de la mise en place de ce dispositif, des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles ont été déployées. Elles ont vocation à devenir des guichets uniques, tant pour les entreprises que pour les salariés, sur les questions de reconversion professionnelle. À cet égard, l'une de leur mission consiste d'une part à avoir connaissance et d'autre part à mettre en relation, sur un bassin d'emploi, des entreprises ayant des salariés occupant des postes identifiés comme fragilisés et des entreprises ayant des besoins de recrutement dans des métiers porteurs (identifiés par le Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles - Crefop).

RÉSULTATS
2021

- **93** départements couverts par au moins une plateforme territoriale d'appui aux transitions professionnelles (au 31 décembre 2021).
- **2500 / 3000** : nombre de promesses d'embauches que vont proposer respectivement Manpower et Adecco pour faire bénéficier de Transitions collectives dans le cadre de conventions signées avec le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.

ET DEMAIN

Poursuivre le déploiement de Transco et faciliter son utilisation :

- Assouplissement des conditions d'entrée dans le dispositif pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
- Facilitation de l'accès au dispositif pour les salariés les moins qualifiés grâce à la prise en charge plus complète de l'accès à la certification relative au socle de connaissances et de compétences (CléA) ;
- Création d'un dispositif complémentaire pour soutenir les reconversions professionnelles de salariés : Transitions collectives congé de mobilité ;

→ Structuration et professionnalisation des plateformes territoriales d'appui aux transitions professionnelles. L'État apporte un soutien financier de 30 millions d'euros dans le cadre de marchés publics permettant le recours à des prestations de service visant à renforcer les capacités d'action de ces plateformes.

Pour permettre aux entreprises de se saisir des dispositifs comme Transitions collectives, l'État nomme des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) au sein des DREETS et des DDETS chargés de faciliter l'accès des entreprises aux dispositifs de reconversion professionnelle et de coordonner tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre du dispositif.



FNE-Formation et Pro-A

Mobilisé en temps de crise, le **FNE-Formation** permet aux entreprises de préserver et de développer des compétences pour résister aux chocs ou répondre aux besoins en formation créés par les mutations économiques. En 2021, il a financé des parcours de formation mieux structurés et plus longs pour les salariés placés en activité partielle (AP) ou en activité partielle de longue durée (APLD), les salariés des entreprises en difficulté, mais aussi les salariés des entreprises en mutations et/ou en reprise d'activité, via la prise en charge des coûts pédagogiques, et de tout ou partie de la rémunération des salariés concernés.

Les actions de formation doivent prendre la forme d'un parcours structuré pour le salarié, afin de permettre une reconversion au sein de l'entreprise, d'acquérir des compétences spécifiques en lien avec le contexte Covid-19, une certification ou un diplôme, ou des compétences permettant d'accompagner ou anticiper les mutations économiques ainsi que les transitions énergétiques et écologiques.

En 2021, le FNE-Formation s'est adapté à l'évolution de la crise sanitaire et a permis d'accompagner le rebond.

- L'instruction du 7 septembre relative à la mobilisation du FNE-Formation élargit le public éligible aux entreprises en mutation ou en reprise d'activité, et assouplit l'accès aux parcours de formation.
- Les taux de prise en charge ont été revus afin de renforcer l'accompagnement des petites et moyennes entreprises.
- Les conventions avec les opérateurs de compétences (OPCO) ont été établies au niveau national.

→ **RÉSULTATS 2021**

- **34 712** entreprises ont pu bénéficier du FNE-Formation pour financer des actions de formations pour leurs salariés.
- **394 570** parcours de formation de salariés ont été lancés. L'objectif initial était de 80 500.
- **808 millions** d'euros consacré, par le Gouvernement, au FNE-Formation pour 2021 et en complément pour 2022 (388 au titre du plan de relance, 420 au titre du plan de réduction des tensions).

La **Pro-A (la reconversion ou la promotion par l'alternance)** a été renforcée par le plan de relance. La Pro-A permet aux entreprises de prévenir les conséquences sur les métiers et les emplois, dues aux mutations technologiques et économiques. Ce dispositif permet au salarié de changer de métier ou de profession, de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle grâce à l'obtention d'une certification professionnelle à l'issue d'une formation en alternance. Les listes des certifications éligibles à la Pro-A doivent être définies par les partenaires sociaux par accord de branche. Afin de renforcer la Pro-A :

- Le gouvernement a engagé 280 millions d'euros en 2021 au titre de la Pro-A plan de relance ;
- 11 avenants à la convention-cadre FNE-Formation ont été conclus entre le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et les OPCO pour la mise en œuvre.

RÉSULTATS 2021

- **47** accords de branche ont été analysés par la DGEFP et étendus par la DGT en 2021 portant à 105 le nombre total d'accords de branche étendus.
- **5 357** salariés en parcours Pro-A (prévisionnel).
- **280 millions** d'euros engagés par le Gouvernement pour la Pro-A dans le cadre du FNE-Formation.

ET DEMAIN

- Améliorer la qualité des formations proposées aux salariés en adéquation avec les besoins des entreprises, pour anticiper la nécessaire adaptation des compétences aux mutations accélérées par la crise.
- Diffusion d'une nouvelle instruction au 14 février 2021 visant à rappeler leurs capacités de régulation et d'optimisation des enveloppes de formation aux OPCO.
- 19 500 salariés en parcours Pro-A

Soutenir et développer l'insertion dans l'emploi





Déploiement progressif du Service public de l'insertion et de l'emploi

En 2021, suite à un appel à manifestation d'intérêt (AMI) fixant les attendus du Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE), 31 territoires (avril 2021), puis 34 (fin 2021-début 2022) ont rejoint les 14 expérimentations (avril 2020), soit 79 territoires au total.

Les porteurs de projets, majoritairement des conseils départementaux, s'engagent avec Pôle emploi et des consortiums d'acteurs de l'insertion sociale et professionnelle dans la démarche SPIE autour d'un socle de services à destination des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles :

- Un diagnostic social et professionnel systématique ;
- Une coordination et un suivi partagé du parcours entre les professionnels de différentes structures (emploi, formation, logement, hébergement, santé, mobilité, etc.) ;
- Une coordination pour une offre d'accompagnement social et professionnel plus accessible.

La DGEFP accompagne également la démarche SPIE en rendant plus **accessibles les dispositifs d'accompagnement vers l'emploi** : ouverture des prescriptions (entrée en IAE, prescription d'immersions) à tous les professionnels des conseils départementaux.

L'État contractualise avec les porteurs, pour deux ans, dans une logique d'effet levier pour de nouvelles dynamiques et initiatives, et investit dans les services numériques pour :

- Renforcer le partage de données entre les institutions (Data.insertion) ;
- Outiller les professionnels : carnet de bord (suivi du parcours), Dora (cartographie de l'offre), Ouiform (positionnement en formation), Immersion facilitée (vivier d'entreprises accueillantes), etc.

RÉSULTATS 2021

- **Près de 5000** personnes en parcours à l'été 2021 dans le cadre du SPIE dans 9 des 14 territoires d'expérimentation.
- **Plus de 550** acteurs de l'insertion sociale, de l'emploi et la formation mobilisés dans le cadre des consortiums locaux mis en place dans les 79 territoires.
- **21 millions** d'euros consacrés à la construction du SPIE.

ET DEMAIN

- Accompagner et suivre la mise en œuvre des projets des 34 territoires désignés fin 2021-début 2022 en capitalisant et croisant les expériences des 45 premiers territoires engagés.
- Conforter le positionnement des DREETS et DDETS dans leurs missions de coordination, d'appui et de suivi des projets territoriaux.
- Changer d'échelle dans le déploiement des services numériques avec une consolidation des services et une ouverture plus large aux territoires intéressés.



L'insertion par l'activité économique

L'année 2021 a été consacrée à la mise en œuvre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE) afin de poursuivre l'augmentation sensible du nombre de bénéficiaires de parcours d'insertion vers l'autonomie et l'emploi.

- Lancement d'un nouvel appel à projets dans le cadre du fonds de développement de l'inclusion (FDI) (162,5 millions d'euros, dont 12,5 dédiés aux projets de mobilité solidaire), pour consolider le secteur et accompagner sa transformation suite à la crise sanitaire au bénéfice de la création d'emplois ;
- Réalisation de deux opérations sectorielles de soutien aux filières en tension de recrutement par les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) en direction des EHPAD et des métiers de la restauration ;
- Publication et mise en œuvre opérationnelle des textes d'application de la loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique,

permettant de simplifier les procédures de recrutement, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur sans dégrader la qualité des parcours d'insertion ;

- Lancement du programme inclusion par le travail indépendant afin de permettre rapidement à un nombre significatif de personnes éloignées de l'emploi d'accéder à la création d'entreprise (avec un objectif de 40 000 projets d'insertion par le travail indépendant accompagnés d'ici 2022, dont 25 000 portés par des jeunes) : 7 réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise sont lauréats.

Dans le cadre du plan 1 jeune, 1 solution, les dispositifs d'inclusion durable dans l'emploi comme les parcours emploi compétences (PEC) et les contrats initiative emploi (CIE) ont également été renforcés.

RÉSULTATS 2021

- **188 500** personnes passées par un parcours IAE ou équivalent, dont 20 000 emplois créés dans des structures existantes ou nouvelles.
- **10 %** d'augmentation du nombre de structures de l'insertion par l'activité économique (+ 450 structures créées ou en création permettant de passer à 4 250 structures en décembre 2021) grâce à l'appel à projets du FDI.
- **13 203** personnes accompagnées via l'appel à projets « inclusion par le travail indépendant » (dont 6 336 jeunes).
- **7004** parcours d'insertion dans les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification pour des personnes éligibles à l'IAE.
- **178 000** parcours emploi compétences (dont 110 000 à destination des jeunes et 38 000 dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et zones de revitalisation rurale (ZRR)).
- **28 000** bénéficiaires du dispositif emplois francs à destination des résidents QPV.

ET DEMAIN

- Consolidation de la relance de l'activité économique des structures de l'IAE et de la stratégie de croissance issue du Pacte d'ambition pour l'IAE ;
- Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action conjoint avec Pôle emploi et les autres prescripteurs de parcours d'insertion dans l'IAE pour faciliter les recrutements dans l'IAE ;
- Mobilisation du plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour favoriser le développement des compétences des salariés en insertion et améliorer les sorties en emploi, notamment dans les secteurs d'avenir ;
- Contribution au volume d'affaires avec les achats inclusifs en développant les clauses sociales (Plan national pour des achats durables 2021-2025) ;
- Dématérialisation et simplification du processus de conventionnement des SIAE ;
- Prolongation de l'expérimentation relative aux emplois francs et lancement de son évaluation ;
- Poursuite intensifiée du programme inclusion par le travail indépendant et lancement de son évaluation.

Luc de Gardelle

« Le ministère du Travail entérine, enfin, que les entreprises d'insertion sont des entreprises à part entière et donc libres d'intervenir là où elles le choisissent. »



Quelle est, pour vous, la principale avancée pour les entreprises d'insertion en 2021 ?

Les avancées sont nombreuses : décrets de la loi inclusion, FDI de relance 2021... Et pourtant je retiens un point qui peut sembler un détail. Une précision dans le questions-réponses du 24 décembre 2021 « Pour rappel, le champ territorial d'intervention économique d'une entreprise individuelle (EI) ou d'une entreprise de travail

temporaire d'insertion (ETTI) n'est pas limité ». C'est une avancée discrète mais qui marque un tournant fondamental. Le ministère du Travail entérine, enfin, que les entreprises d'insertion sont des entreprises à part entière et donc libres d'intervenir là où elles le choisissent. Les premières formes d'entreprises d'insertion sont nées à la fin des années 70 où l'on pouvait encore concevoir d'administrer cette nouvelle forme d'économie. Aujourd'hui, ce n'est plus possible.

Vos résultats sont-ils à la hauteur de votre investissement, de vos attentes ?

Nous sommes tellement exigeants avec nous-même, pour notre objet social, que nous sommes rarement pleinement satisfaits ! Évidemment il y eu de très belles avancées, avec la loi Climat et Résilience sur la commande publique notamment puisque désormais les considérations sociales devront être prises en compte dans les marchés publics et les contrats de concession. Toutefois, il y a une vraie frustration compte tenu des freins continuels à la mise en œuvre sur le terrain des mesures relatives à l'inclusion.

Quelles sont pour vous les prochaines étapes pour continuer à avancer ensemble ?

À l'image de la révolution numérique pour le secteur avec la plateforme de l'inclusion et la gestion de la prescription, nous devons passer à l'acte II du Pacte ambition IAE pour les entreprises sociales inclusives et mettre en place un partenariat et un pilotage totalement refondés, s'appuyant réellement sur une confiance à priori et le contrôle à posteriori.

Luc de Gardelle est président de la Fédération des entreprises d'insertion. Il est également président du groupe Groupe Altair regroupant plusieurs entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire.



L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap



RÉSULTATS
2021

- **474 170** bénéficiaires de l'obligation d'emploi inscrits à Pôle emploi contre 515 530 avant crise en décembre 2018.
- **14 %** de chômage des personnes en situation de handicap (contre 18 % en 2018).
- **26 %** d'augmentation pour les embauches des personnes en situation de handicap.
- **4** éditions nationales du DuoDay avec un record historique de 30 000 offres d'accueil proposées par les employeurs.
- **15 665** recrutements soutenus par l'aide à la mobilisation des employeurs pour l'embauche de travailleurs handicapés dont plus de 80 % en CDI.
- **20,78** millions d'euros consacrés au soutien des entreprises adaptées par le fonds d'aide à la transformation des entreprises adaptées, au bénéfice de près de 700 projets.

L'année 2021 a permis la poursuite de la dynamique de la stratégie « Osons l'emploi » pour les travailleurs handicapés :

- Généralisation du rapprochement entre Pôle emploi et les Cap emploi pour assurer aux personnes un lieu unique d'accueil et une offre de service homogène ;
- Transfert réussi de la collecte aux organismes sociaux de la contribution à l'obligation d'emploi ;
- Développement des plateformes emploi accompagné départementales qui proposent pour les personnes en ayant la nécessité - handicap psychique, troubles de l'autisme, déficience intellectuelle - un accompagnement spécifique de la personne et de son employeur, sans durée déterminée : Pôle emploi peut désormais prescrire des parcours en emploi accompagné ;
- Le soutien à l'emploi de travailleurs handicapés en établissement pénitentiaire avec la création des premières entreprises adaptées en établissement pénitentiaire.

Par ailleurs, dans le prolongement de la transformation de la politique d'emploi des travailleurs handicapés conduite par le gouvernement, une nouvelle convention a été signée par l'État et l'Agefiph pour la période 2021-2023. Elle pose comme axe prioritaire le développement de l'accompagnement en proximité des entreprises.

ET DEMAIN

- 1 500 entreprises supplémentaires seront engagées avec l'Agefiph dans un plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés à fin 2022 ;
- Soutien de la création d'emploi dans les entreprises adaptées, particulièrement au travers de trois consortium dans les secteurs du textile, de l'industrie notamment automobile et du numérique ;
- Achèvement de la généralisation du lieu unique d'accueil entre Pôle emploi et Cap emploi ;
- Création d'une plateforme de livres adaptés pour les personnes empêchées de lire incluant les ouvrages de formation professionnelle, en partenariat avec le ministère de la Culture.

Sébastien Raynaud

« Nous avons démontré que nous pouvons nous positionner sur le secteur « classique » en embarquant notre ADN, la dimension sociale et sociétale de l'entreprise adaptée. »



Comment les entreprises adaptées se sont emparées des dispositifs issus de la loi de 2018 ?

La loi de 2018 réaffirme le rôle essentiel des entreprises adaptées et cela va dans le bon sens. Deux dispositifs ont permis de voir le jour dans un contexte de crise sanitaire : le CDD Tremplin et les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

Le contexte de la crise n'a pas facilité la mise en œuvre de ces deux outils mais concernant les entreprises adaptées de travail temporaire, nous n'avons pas à rougir de nos résultats. Ils sont excellents et nous avons démontré que nous pouvons nous positionner sur le secteur « classique » en embarquant notre ADN, la dimension sociale et sociétale de l'entreprise adaptée.

Concernant le CDD Tremplin, il nous reste encore du travail à réaliser pour fluidifier les parcours de nos salariés entre une entreprise adaptée et une entreprise dite « classique ». Pour autant, nous avons le sens de l'engagement et nous travaillons à la réussite du dispositif.

Avez-vous des premiers résultats, des belles histoires concernant le CDD Tremplin ?

Lorsqu'il s'agit de belles histoires, je pense à l'entreprise Deastance Services de Poitiers, dirigée par Pamela Bryant. Cette entreprise a mis en place un partenariat avec Armatis, l'un des leaders mondiaux de la relation clients à distance et ça marche. La proximité géographique entre les deux entreprises facilite les passerelles, c'est vrai. Mais la créativité de notre tissu d'entreprises adaptées va permettre de faire encore plus pour cette mesure qui est une réelle avancée. Et une avancée à double bénéfice : à la fois pour les entreprises adaptées mais surtout pour les salariés qui peuvent ainsi trouver des solutions pérennes.

Comment poursuivre son développement dans les entreprises adaptées ?

Nous devons encore davantage nous emparer du plan d'investissement dans les compétences pour les entreprises adaptées (PIC EA). Ce plan doit nous permettre de nous transformer encore et toujours mais surtout doit apporter des solutions en matière de formation des salariés.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Si les mesures prises par le gouvernement vont dans le bon sens, nous devons poursuivre notre travail en consortiums à l'instar de ce que nous avons déjà engagé sur le textile, le numérique et l'automobile. Enfin, la question du sourcing est cruciale pour nous et nous devons investir pleinement cette question.

Sébastien Raynaud est président de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) et directeur de l'entreprise adaptée Recyclea.



Plan d'Accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée



leur recherche d'emploi. Simultanément, de nombreux secteurs de l'économie connaissaient des tensions de recrutement.

À la rentrée 2021, le gouvernement a adopté un **Plan de réduction des tensions de recrutement** dont l'un des objectifs était d'orienter les demandeurs d'emploi vers les métiers porteurs, comprenant un volet dédié aux demandeurs d'emploi de longue durée autour de trois mesures clés :

- **La remobilisation des demandeurs d'emploi de longue durée** grâce à un diagnostic personnalisé et un plan d'actions tenant compte de l'ensemble des difficultés de la personne : sociales, de santé, professionnelles. Pôle emploi s'est engagé dans ce contexte à recontacter tous les demandeurs d'emploi de longue durée avant la fin de l'année 2021 pour les orienter vers les nouvelles mesures du plan et leur proposer des actions de remise en dynamique professionnelle en ciblant les métiers en tension pour lesquels ils disposent déjà de compétences. Par ailleurs, 12 agences Pôle emploi ont testé un « parcours de remobilisation » destiné aux demandeurs d'emploi de très longue durée, qui va être déployé dans l'ensemble des agences d'ici juin 2022.
- Des **crédits supplémentaires pour financer de nouvelles places dans des dispositifs formations**, en particulier les Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et les actions de formation préalable au recrutement (AFPR) pour lesquelles le taux de retour à l'emploi est très important. De plus, une prime de 1 000 € est versée aux demandeurs d'emplois de longue durée qui entrent en POEI ou AFPR.
- **Une prime à l'embauche de 8 000 €** pour les employeurs qui recrutent des chômeurs de longue durée en contrat de professionnalisation.

Avec les effets conjugués des mesures sanitaires et le ralentissement économique, le phénomène d'ancienneté au chômage a cru brutalement. Fin juillet 2021, 1,56 million de demandeurs d'emploi n'avaient eu aucune activité pendant au moins 12 des 15 derniers mois, en hausse de 16,1 % par rapport à février 2020, dernier mois avant la crise sanitaire. Parmi ces demandeurs d'emploi de longue durée, 800 610 demandeurs d'emploi de très longue durée n'avaient eu aucune activité pendant au moins 24 mois au cours des 27 derniers mois, une hausse de 10,6 % par rapport à février 2020.

Alors que la reprise économique se faisait très dynamique, le risque était de voir ces personnes durablement éloignées du marché du travail, en proie à une perte de compétences et de mobilisation dans



- **1 092 000** demandeurs d'emploi de longue durée recontactés par Pôle emploi entre septembre et décembre 2021 sur les 1,5 million à la fin de l'été 2021, auxquels s'ajoutent 412 000 demandeurs d'emploi de longue durée sortis des listes, accompagnés par un partenaire ou inscrits en emploi ou en formation pour lesquels un nouveau contact n'était pas nécessaire.
- **50 %** des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) ont bénéficié d'au moins un service à l'issue de leur contact (mise en relation sur une offre d'emploi, entrée en formation, entrée en prestation d'accompagnement, immersion professionnelle, promotion de profil auprès d'un recruteur).
- **48 %** des DELD ont bénéficié d'un entretien physique (reprise de contact avec le demandeur d'emploi permettant de recréer la relation et définir de prochaines étapes).
- Parmi les 1,5 million de demandeurs d'emploi de longue durée identifiés, 23 % ont accédé à un emploi entre septembre et décembre.
- Hausse de la part des demandeurs d'emploi de longue durée bénéficiant d'actions de préparation à la formation (+ 3,1 % pour les POEI ; + 2,7 % pour les AFPR).
- Un challenge national lancé au sein de Pôle emploi pour identifier des projets partenariaux permettant la réinsertion par des mises en situation : 106 initiatives retenues sur 260 projets déposés.



- Suivi de la mobilisation prioritaire des actions de préparation à la formation pour les demandeurs d'emploi de longue durée.
- Montée en charge des mesures de prime à l'embauche des demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation et de la prime versée aux demandeurs d'emploi de longue durée recrutés par une entreprise en formation dans le cadre d'une POEI.
- Déploiement d'une nouvelle prestation Parcours emploi santé par Pôle emploi pour intégrer les problématiques de santé des bénéficiaires dans leur parcours de recherche d'emploi.
- Généralisation du parcours de remobilisation au sein du réseau d'agences de Pôle emploi suite au test réalisé en 2021.
- Doublement du nombre d'ateliers « nouveaux horizons » déployés par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) pour les cadres en recherche d'emploi depuis plus de 12 mois (de 1500 à 3000).



Indemnisation du chômage

En 2021, plusieurs mesures ont été prises pour **aider les demandeurs d'emploi à faire face à la crise sanitaire** :

- Prolongation automatique des droits au chômage jusqu'au 30 juin 2021 ;
- Assouplissement des conditions d'affiliation :
 - 4 mois de travail nécessaires au lieu de 6 jusqu'au 1^{er} décembre 2021 ;
 - Allongement de la période de référence affiliation, à savoir de la période de 24 mois sur laquelle vont être recherchés les mois de travail nécessaires à l'ouverture des droits, des périodes de restriction sanitaire ;
 - Prolongation jusqu'à fin août 2021 de la « prime permittents », qui prend la forme d'une garantie de revenus de 900 € par mois pour les salariés en contrats courts, particulièrement affectés par la crise sanitaire.

Les **intermittents du spectacle ont bénéficié de mesures spécifiques** compte tenu des conséquences de la crise sanitaire sur l'activité culturelle :

- Prolongation automatique de leur indemnisation, initiée dès mars 2020, jusqu'au 31 décembre 2021 ;
- Aménagement des réadmissions dans le régime des intermittents au sortir de l'année blanche ;
- Instauration d'une mesure provisoire facilitant l'entrée des jeunes dans le régime spécifique des intermittents du spectacle ;
- Une réforme initiée en 2019, adaptée et parachevée en 2021 avec l'aménagement
 - des dispositions relatives au bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage ;
 - des règles relatives au calcul de l'allocation ;
- Création d'un mécanisme de reconstitution de salaire pour certaines périodes de suspension du contrat de travail ;

- Entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2021 du bonus-malus sur les contributions patronales d'assurance chômage, avec le début de la période d'enregistrement des fins de contrat de travail dans les secteurs concernés ;
- Entrée en vigueur au 1^{er} octobre 2021 du nouveau salaire journalier de référence, servant de base pour le calcul de l'allocation ;
- Entrée en vigueur au 1^{er} décembre 2021 :
 - de la condition d'affiliation de 6 mois de travail sur les 24 derniers mois, au lieu de 4 ;
 - du délai de 6 mois au lieu de 8 avant l'application de la dégressivité de l'allocation pour les plus hauts revenus.

La réforme de l'assurance chômage est entrée en vigueur, dans son intégralité, depuis le 1^{er} décembre 2021.

RÉSULTATS
2021

- 2 ordonnances, 7 décrets et 2 arrêtés.
- 4 contentieux jugés dont 2 favorables à l'administration (2 non jugés à ce jour).

ET DEMAIN

Le régime de carence, par lequel l'État a défini les règles d'assurance chômage en substitution des partenaires sociaux, prend fin le 1^{er} novembre 2022.



Soutien à l'activité et la compétitivité des entreprises





Le plan de réduction des tensions de recrutement

Annoncé par le Premier ministre le 27 septembre 2021, le plan de réduction des tensions de recrutement a pour ambition de **répondre aux besoins immédiats des entreprises**, en orientant les **demandeurs d'emploi et les salariés vers les métiers les plus demandés**.

Doté d'un budget de 1,4 milliard d'euros, il mobilise les services de l'État, les régions et Pôle emploi.

3 objectifs :

- Former les salariés et les demandeurs d'emploi pour répondre aux besoins immédiats des entreprises, en particulier les plus éloignés de l'emploi (cf. plan DELD) ;
- Faciliter les transitions professionnelles, afin de prévenir le risque de déclassement ou l'entrée dans un chômage de longue durée et également de contribuer à la compétitivité des entreprises ;
- Orienter les demandeurs d'emploi et les salariés en reconversion vers les métiers porteurs.

Le plan se décline dans les territoires grâce à une forte mobilisation multi-partenaire à tous les niveaux, sous l'impulsion des Préfets, et mobilisant notamment le service public de l'emploi et des partenaires au niveau :

- régional : service public de l'emploi (SPE), Crefop, partenaires et réseaux régionaux : conseil régional, Pôle emploi, ARML, Apec, OPCO, branches professionnelles, organisations patronales et syndicales, etc. ;
- départemental : membres du service public de l'emploi départemental (SPE-D) ;
- local : comités d'animation territoriale emploi formation / comités locaux de développement de l'emploi, co-présidés par les sous-préfets et un représentant du conseil régional.

Le déploiement est assuré par les DDETS-PP (avec l'appui des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) afin de :

- Rencontrer les représentants locaux des secteurs d'activité ou branches professionnelles ;
- Participer à la communication et l'appropriation du plan d'actions auprès des partenaires sociaux, des

entreprises, en lien avec le service public de l'emploi départemental ;

- Accompagner la mise en œuvre des feuilles de route locales avec l'appui des délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP).

La coordination est assurée par les DREETS (avec l'appui du DARP régional) pour :

- Offrir une expertise auprès des DDETS-PP et des sous-préfets (économie, emploi, formation) ;
- Associer le conseil régional et le Crefop au plan d'action ;
- Assurer le suivi des feuilles de route locales pour renforcer la coordination et la complémentarité des actions développées sur le territoire ;
- Partager les bonnes pratiques.

Afin d'assurer le déploiement du plan dans les territoires, il a aussi été demandé aux sous-préfets, dans le cadre de l'instruction du 25 octobre 2021 relative à la mobilisation nationale en faveur de la réduction des tensions de recrutement, sur la base de diagnostics locaux, d'identifier les trois principaux freins à l'emploi sur leur territoire et d'élaborer une feuille de route, à la maille du bassin d'emploi.



— **800** actions permettant d'agir sur l'attractivité des métiers, la mobilité ou les autres freins périphériques à l'emploi, d'appuyer les entreprises notamment lors du recrutement, faciliter le recours au groupement d'employeurs (GE) et groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), mobiliser les aides à l'immersion en entreprise (période de mise en situation en milieu professionnel - PMSMP), ont été identifiées au niveau des bassins d'emploi dès décembre 2021.



L'activité partielle et l'activité partielle de longue durée

L'activité partielle (AP) est un outil au service de la politique publique de **prévention des licenciements économiques** qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Un dispositif exceptionnel et rénové d'activité partielle a été mis en place en réaction à la crise sanitaire dès le mois de mars 2020 pour soutenir massivement les entreprises et les salariés : le dispositif est passé d'une logique de prise en charge forfaitaire à une logique proportionnelle (70 % de la rémunération antérieure brute dans la limite de 4,5 Smic) afin de permettre un reste à charge nul pour l'employeur. Le champ des bénéficiaires a également été élargi.

À compter du mois de juin 2020, il a été décidé la mise en extinction progressive du dispositif de crise, en ciblant de manière croissante le niveau de prise en charge sur les entreprises les plus affectées par la crise sanitaire. Une modulation des taux de prise en charge a ainsi été instaurée afin de limiter le reste à charge nul pour les secteurs dits protégés et ceux soumis à des mesures administratives de restriction d'activité. La persistance de la crise sanitaire au second semestre de l'année 2020 et au premier semestre de l'année 2021 a justifié et rendu indispensable la prolongation des taux de prise en charge renforcés.

Au vu de la levée des mesures de restriction sanitaire du printemps 2021, il a été procédé au resserrement progressif des taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle, tout en maintenant un niveau de prise en charge majoré pour les entreprises affectées par les mesures administratives de restriction d'activité.

En complément, l'activité partielle de longue durée (APLD) a été mise en place par la loi du 17 juin 2020 pour les entreprises confrontées à une réduction plus durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Son accès est conditionné à la signature d'un accord collectif ou d'un document unilatéral pris en application d'un accord de branche

étendu. L'accord collectif ou le document unilatéral prévoit des engagements en matière de maintien de l'emploi et de formation professionnelle. Le dispositif prévoit également une durée de recours de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

RÉSULTATS
2021

- **986** millions d'heures indemnisées au titre de l'activité partielle pour 2021.
- **9,9** milliards d'euros versé au titre de l'indemnisation de l'activité partielle pour 2021.
- **70** accords de branche relatifs à l'APLD étendus (au 31 décembre 2021).
- **15 000** entreprises ayant conclu un accord APLD ou pris une décision unilatérale.
- **1 400 000** salariés, à minima, directement concernés par un accord APLD.

Source : DARES - Données - activité partielle : estimation pour le mois de décembre 2021

ET DEMAIN



- Accompagner la sortie de l'activité partielle des secteurs connaissant une reprise soutenue et le basculement vers l'APLD des secteurs encore confrontés à des incertitudes.
- Améliorer la qualité des engagements en matière de formation professionnelle des salariés dans le cadre de l'APLD.
- Réflexion sur l'articulation des dispositifs d'activité partielle de droit commun et de longue durée.

Audrey Richard

« Grâce à l'activité partielle de longue durée, les entreprises ont pu planifier leur activité à moyen terme et faire preuve de souplesse [...] »



Quels sont vos retours d'expériences sur l'activité partielle (AP) et l'activité partielle de longue durée (APLD) ?

L'activité partielle a permis aux entreprises en difficulté de maintenir leur activité, de diminuer les horaires, le temps de travail, de s'organiser pour trouver des solutions et pour survivre tout simplement. Elles ont ainsi pu sauvegarder un très grand nombre d'emplois. Pour la société Up dont je suis la DRH, sans le chômage partiel, la période aurait été encore plus difficile. C'est une chance de pouvoir bénéficier de ce type de dispositif en France et particulièrement dans un contexte de crise comme celle du Covid-19.

Concernant l'activité partielle de longue durée, le fait que les accords aient été négociés de façon collective est une très bonne chose pour avoir une prise de conscience collective de la part des acteurs de l'entreprise.

Quelques chiffres pour illustrer la mobilisation sans précédent de l'état dans la mise en œuvre du chômage partiel : 6,6 milliards d'heures d'activité partielle autorisées en 2020 contre 260 millions d'heures en 2008-2009, année de la crise financière. Et en décembre 2021 (chiffres direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques - DARES), 420 000 salariés bénéficiaient de l'activité partielle. Et enfin, 6 814 accords d'entreprise sur l'activité partielle de longue durée ont été signés en 2 ans.

Quels sont les atouts, les freins et les pistes d'améliorations ?

Les conditions d'indemnisation pour les périodes d'inactivité à la fois pour les salariés et à la fois pour les employeurs ont été très avantageuses. Les salariés ont reçu 70 % du salaire brut contre 60 % auparavant. Grâce à l'activité partielle de longue durée, les entreprises ont pu planifier leur activité à moyen terme et faire preuve de souplesse, condition essentielle dans un environnement très incertain pour le business. Enfin, de nombreux salariés ont bénéficié de formations pendant les périodes de chômage partiel grâce au FNE-Formation (Fonds national de l'emploi). C'est extrêmement positif.

Le principal inconvénient pour nous, DRH, est la gestion administrative des demandes qui est très chronophage. Je comprends bien sûr qu'il soit nécessaire d'avoir des contrôles et des justificatifs pour de telles demandes. Pour les grandes entreprises extrêmement bien dotées au niveau des équipes RH, c'est possible de le faire. Mais pour les PME, le système est vraiment très complexe et certaines ont dû renoncer, faute de moyens.

Est-ce que l'AP et l'APLD ont contribué au maintien de l'emploi dans les entreprises ?

Nous avons fait une enquête en février 2021 auprès de nos adhérents. Nous leur avons demandé quelles étaient les mesures à garder pour sauvegarder les emplois. Sur 400 répondants, 59 % ont répondu « l'activité partielle » et 31 % ont cité le chômage partiel de longue durée. Les chiffres sont très parlants pour démontrer l'importance de l'activité partielle pour maintenir les emplois.

Un mot de conclusion ?

Je voulais tout simplement remercier le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dont les équipes de la DGEFP, qui ont permis dans un temps record de contribuer à la survie des entreprises, de sauvegarder l'emploi et de former les salariés.

Audrey Richard est présidente de l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et directrice ressources humaines du Groupe coopératif international Up.



Métiers du Grand âge et de l'Autonomie : signature d'un accord-cadre national d'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC)

Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Brigitte Bourguignon, ministre déléguée, chargée de l'Autonomie ont présenté, le mercredi 20 octobre 2021, un point d'étape du plan pour les métiers du Grand âge et de l'Autonomie (rapport El Khomri).

À cette occasion, un accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) a été signé avec les cinq branches du secteur pour **renforcer l'attractivité des métiers du soin et de l'accompagnement social, et anticiper les besoins en emplois et en compétences.**

Objectif : recruter durablement et développer l'emploi de qualité en répondant aux enjeux RH du secteur sur ces métiers transverses du Grand âge et de l'Autonomie.

Il s'articule autour de 3 axes stratégiques d'intervention :

1. Renforcer l'attractivité des métiers et des secteurs afin de continuer à répondre à court, moyen et long termes, aux problématiques structurelles de recrutement, de fidélisation des professionnels et nouveaux entrants dans le secteur ;
2. Accompagner la montée en compétence des professionnels intervenant sur le terrain, des dirigeants, managers et encadrements intermédiaires ;
3. Faciliter et accompagner les mobilités professionnelles, les passerelles intersectorielles et évolutions de carrière en optimisant les passerelles entre les certifications.



RÉSULTATS
2021

2,4 millions €

de budget pour l'EDEC des métiers du Grand âge et de l'Autonomie.

50 %

du budget cofinancé par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion (soit 1,2 million d'euros).

5

branches parties prenantes : la branche de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale, la branche de l'hospitalisation privée, la branche des entreprises de services à la personne, la branche de l'aide à domicile, la branches des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Un périmètre d'une quinzaine de métiers transverses du Grand Âge et de l'Autonomie, intervenant auprès des personnes âgées et des personnes en situation de handicap.

Qu'est-ce qu'un EDEC ?

L'EDEC est un accord annuel ou pluriannuel conclu entre le ministère du Travail, de l'Emploi et l'insertion et une ou plusieurs branches professionnelles (entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective).

L'objectif : anticiper les conséquences des mutations socio-économiques, technologiques, démographiques et écologiques sur les emplois et les compétences et mettre un plan d'action emplois-compétences concerté au niveau national et/ou dans les territoires.



Un soutien aux pratiques RH des entreprises : la prestation conseil en ressources humaines (PCRH)

Accompagner la sortie de crise, mieux recruter (notamment dans les secteurs en tension), trouver des formations pour les secteurs et métiers d'avenir, ou encore revoir les modes de travail : la prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) propose un large **panel de solutions pour la fonction RH des TPE-PME et faire face aux évolutions du marché du travail.**

- Concrète, personnalisée et opérationnelle : la PCRH s'adapte aux stratégies de développement économique des entreprises. Elle est réalisée par un cabinet RH spécialisé et peut être cofinancée jusqu'à 100 % par des fonds publics.
- Une ampleur inédite pour ce dispositif en 2021 : ce sont près de 6500 entreprises accompagnées et près de 44 millions d'euros de fonds publics investis (dont 72 % en part État).
- La PCRH est utile : 77 % des entreprises interrogées ont trouvé l'accompagnement très utile, 21 % assez utile et 94 % estiment qu'il leur a permis de mettre en place des actions concrètes (*source : rapport de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), janvier 2022*).

RÉSULTATS
2021

- **6435** entreprises accompagnées en 2021.
- **6** jours d'accompagnement par entreprises en moyenne en 2021.
- **90 %** des entreprises bénéficiaires de la PCRH en 2021 ont un effectif inférieur à 50 salariés.
- **89 %** des entreprises interrogées estiment que l'accompagnement dont elles ont bénéficié est utile.



Le recours au dispositif PCRH doit être renforcé dans certains secteurs et certains territoires.

- Les travaux menés durant les « Assises du commerce » ont permis d'identifier la prestation de conseil en ressources humaines comme levier d'action pour les entreprises de ce secteur, afin d'adapter leurs compétences et processus RH aux transitions numérique et écologique. Le secteur du commerce représente en 2021 près du quart des accompagnements PCRH, tous secteurs confondus.
- Dans le cadre du plan tourisme, le dispositif est identifié pour permettre aux entreprises des outre-mer de bénéficier du rebond en sortie de crise sanitaire.
- Dans les secteurs d'activité soumis au bonus-malus, la PCRH est une des solutions permettant aux entreprises de s'outiller et d'améliorer leur processus RH en vue de réduire le recours à des contrats courts.

Des actions de promotion de la PCRH sont d'ores et déjà prévues dans tous les territoires de la métropole et des outre-mer afin d'augmenter la visibilité du dispositif et permettre aux entreprises d'être accompagnées sur la thématique RH, thématique clé de leur développement.



L'accompagnement des entreprises en difficulté

Exemple du soutien aux salariés des entreprises de la filière automobile



L'année 2021 a été marquée par une forte mobilisation des services de la DGEFP auprès des entreprises rencontrant des difficultés économiques malgré le retour de la croissance. En effet, certaines filières, comme l'automobile, sont confrontées à des mutations technologiques et environnementales majeures qu'il convient d'accompagner. Ainsi, l'État, les constructeurs automobiles et les acteurs de la filière automobile, ont annoncé le 26 avril 2021 la création d'un **fonds exceptionnel d'accompagnement et de reconversion des salariés licenciés pour motif économique dans la filière automobile** doté de 50 millions d'euros.

La convention cadre instituant le fonds d'accompagnement et de reconversion des salariés de la filière automobile a été signée le 17 juin 2021 par la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, les constructeurs Renault et Stellantis et la Plateforme automobile (PFA).

Doté par les constructeurs Renault et Stellantis de 20 millions d'euros et par l'État de 30 millions d'euros, le fonds permet d'accompagner tous les salariés des entreprises sous-traitantes faisant l'objet

d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire ou en procédure de sauvegarde pour les entreprises de moins de 1 000 salariés.

Le fonds permet d'assurer la **mise en œuvre d'un accompagnement renforcé** des salariés par un même prestataire, d'une part en amont du licenciement économique, et d'autre part, pendant le contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Il prévoit également le financement de formations qualifiantes ou de reconversion, d'aides à la création d'entreprise ou à la mobilité, ou encore d'une prime au reclassement.

Ces mesures d'accompagnement sont mises en œuvre par Pôle emploi.

Au 31 décembre 2021, cinq mois après le lancement du dispositif, 1 353 bénéficiaires du fonds sont recensés (pour 7 entreprises éligibles). À ce stade, 2,660 millions d'euros ont été mobilisés.

RÉSULTATS
2021

607

plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), tous secteurs confondus, validés et homologués par les DREETS avec une majorité de PSE mis en œuvre dans le cadre d'accords majoritaires.

116

accords de rupture conventionnelle collective (RCC) validés tous secteurs confondus, soit une diminution de près de 21 % par rapport à 2020.

6 213

salariés (2 857 salariés pour les CASP et 3 356 salariés en grands licenciements - PGL) accompagnés grâce à la mise en place de 17 cellules d'appui à la sécurisation professionnelle (CASP) et de 11 prestations grands licenciements – incluant le fonds pour la filière automobile.

Améliorer la qualité de l'emploi : les exemples de l'appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs

L'appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs (AMIGE) sur les territoires lancé le 9 décembre 2021 s'inscrit dans la cadre du Plan d'actions gouvernemental visant à réduire le recours aux contrats courts et améliorer la qualité des emplois.

Dans ce cadre, l'objectif est d'**inciter les acteurs économiques à constituer et à développer des groupements d'employeurs** qui puissent, à travers leur fonctionnement, tout à la fois améliorer la qualité de l'emploi, répondre aux difficultés de recrutement des entreprises et favoriser l'accès à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.

Cet AMI a rencontré un succès important avec 229 projets déposés sur l'ensemble du territoire. Au terme de l'instruction menée par les services régionaux du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 158 projets lauréats ont été retenus :

- 78 % visent le développement de groupements d'employeurs existants et 22 % la création de nouveaux groupements ;
- 33 % sont portés par un consortium d'acteurs associant, outre le groupement d'employeurs, des collectivités locales, le service public de l'emploi, des entreprises, un opérateur de compétences ou encore des fédérations professionnelles ;
- 50 % s'inscrivent dans une logique multisectorielle ;
- 12 % sont portés par un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Au regard de la pertinence des projets sélectionnés par rapport aux objectifs de l'AMI, il a été décidé d'augmenter de 50 % l'enveloppe allouée à leur financement pour atteindre un montant de 6 millions d'euros.



Une dynamique d'emplois au cœur des Jeux olympiques 2024



L'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) Paris 2024, c'est la perspective de 150 000 emplois mobilisés dans 3 grands domaines : la construction, l'organisation et le tourisme. L'objectif est de créer les meilleures conditions pour **répondre aux besoins en compétences des entreprises** pour la bonne organisation des jeux en ouvrant des perspectives d'emploi et de carrière et de mettre le pied à l'étrier de personnes éloignées de l'emploi. Les **emplois mobilisés concernent des métiers en tension**, pouvant souffrir d'un déficit d'attractivité, certains secteurs ont vu leurs effectifs diminuer sous l'effet de la crise sanitaire, HCR pour exemple.

L'enjeu est d'**attirer de nouveaux entrants dans ces professions** dans un court délai avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion. L'enjeu collectif est d'informer, de préparer et former des personnes pour qu'elles répondent aux besoins des entreprises et puissent se saisir de ces opportunités d'emploi des JOP. Par ailleurs, une forte attention est portée aux suites de parcours car les besoins en emplois liés aux JOP sont circonscrits à une période courte de 2 à 3 mois, ce qui pose la question du rebond professionnel des personnes en sortie des jeux. Les travaux ont essentiellement porté sur le BTP en 2021, année de lancement de la construction et rénovations des ouvrages olympiques.

- Lancement avec l'OPCO Constructys d'un programme dédié de « POEC SOLIDÉO » sur les métiers en tension recueillis auprès des entreprises attributaires des marchés de construction et rénovation des ouvrages olympiques.
- Mise en ligne le 30 septembre 2021 du site emplois2024.fr créé par Pôle emploi en collaboration avec l'ensemble des acteurs des jeux.
- Évènement « les opportunités économiques des jeux » dans les locaux de Paris 2024 le 30 septembre 2021. Présentation des 1^{ers} résultats de l'approfondissement de la cartographie des emplois des JOP et des métiers qui recrutent.

RÉSULTATS 2021

- **450 000** heures d'insertion réalisées sur les chantiers des ouvrages olympiques dans le cadre de la charte en faveur de l'emploi et du développement territorial de la Solidéo.
- **10 000** offres d'emplois diffusées sur le site emplois2024.fr et près de 68 000 recherches d'offre réalisées en 3 mois.
- **1^{er}** cahier des charges « POEC SOLIDÉO » publié en octobre 2021 sur 4 métiers (coffreur-bancheur, aide plombier, chauffagiste climaticien et aide-électricien) et lancement de la 1^{re} session de POEC en décembre.
- **60** représentants des lauréats des appels à projet PIC IDF réunit lors d'un webinaire en avril 2021 pour partager les opportunités d'emplois des JOP avec la participation de Paris 2024 et de la Solidéo.

ET DEMAIN

- Lancement d'un groupe de travail interministériel « sourcing et mobilisation de l'appareil de formation » piloté par la DGEFP réunissant les acteurs du secteur pour sourcer et former des professionnels de la sécurité privée à hauteur des besoins des jeux.
- Finalisation et partage des travaux relatifs à l'identification et la valorisation des compétences des bénévoles dans le cadre de l'EDEC grands événements culturels et sportifs.
- Mise en ligne à l'été 2022 dans le cadre de l'EDEC Construction IDF d'un outil de gestion prévisionnel des emplois et des compétences territoriales avec projection à 6 mois des besoins métier par métier à la maille départementale et mise en visibilité des sortants de formation auprès des entreprises pour améliorer la mise en relation.

Europe et international





La présidence française du Conseil de l'Union européenne

De janvier à juin 2022, la France préside, pour la 13^e fois le Conseil de l'Union européenne. Dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, la présidence française poursuivra le renforcement de l'Europe sociale dans le prolongement du Socle européen des droits sociaux proclamé le 17 novembre 2017 au Sommet social de Göteborg et des engagements pris lors du Sommet social de Porto des 7 et 8 mai 2021.

2021, une année d'intense préparation

Dans la perspective de la PFUE, la DGEFP a mené des travaux préparatifs tout au long de l'année 2021 pour identifier les priorités à inscrire dans le programme de la présidence dans le domaine de l'emploi et la formation professionnelle, et préparer les événements qui rythment chaque présidence (réunions ministérielles informelles, colloques d'experts, etc.). Dans ce cadre, la DGEFP a participé tout au long de l'année aux travaux supervisés par le Secrétaire général de la PFUE et a conduit des échanges avec ses partenaires et la Commission européenne.

2022, une mobilisation tout au long de la PFUE

Pendant la Présidence, la DGEFP appuiera la Représentation Permanente de la France auprès de l'Union européenne dans la conduite des négociations dans le champ emploi et formation professionnelle au sein du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (EPSCO), qui réunit les ministres européens pour les politiques emploi, politiques sociale, santé et consommateurs. La DGEFP contribuera en particulier aux travaux en vue de l'adoption par le Conseil d'une recommandation sur les comptes individuels de formation et d'une recommandation visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique.

Par ailleurs, la DGEFP organisera divers événements inscrits au programme de la PFUE et notamment une conférence ministérielle sur la mobilité des apprentis le 20 janvier 2022 associant les 27 États membres et une conférence ministérielle sur les dispositifs d'insertion face aux enjeux de la relance le 2 mars 2022 avec les membres du trio des présidences (France, République tchèque et Suède).





Évolution du Fond social européen : du FSE au FSE+



Le Fonds social européen (FSE) se trouve à un moment charnière : la génération des programmes 2014-2020 qui touchait à sa fin, s'est vu renforcée pour la période 2021-2022 par des crédits du plan de relance européen (REACT-EU). Mais dès la mi-2022 se profile le déploiement des programmes 2021-2027.

Bilan de la programmation 2014-2020

En 7 ans, la France a bénéficié de plus de 6 milliards d'euros de Fond social européen. Les programmes opérationnels FSE mis en œuvre par l'État ce sont :

- Plus de 4,6 milliards d'euros de crédits européens engagés, soit plus de 650 millions d'euros par an ;
- Près de 23 000 opérations cofinancées, au bénéfice de plus de 4 millions de personnes. Parmi eux, 50 % sont bénéficiaires de minima sociaux et 30 % ont moins de 25 ans.

L'aide à la relance REACT-EU : l'action de l'Europe en faveur des publics fragilisés par la crise sanitaire et économique

Les programmes FSE ont été abondés en 2021-2022 de plus de 1 milliard d'euros, financés par l'emprunt européen « Next Generation EU », principalement en faveur des publics les plus éloignés de l'emploi.

- Ces crédits additionnels permettront à Pôle Emploi et aux conseils départementaux accroître les moyens dédiés à l'accompagnement global et plus généralement aux dispositifs d'insertion et d'inclusion active des demandeurs d'emploi ;
- Dans les départements d'outre-mer, l'accent sera plus particulièrement mis sur l'accompagnement des jeunes, notamment via les régiments du service militaire adapté (RSMA).

Le Fonds social européen au défi d'une nouvelle génération de programmes pluriannuels (2021-2027)

Les programmes 2021-2027 sont en cours de finalisation, et devraient être déployés opérationnellement à la fin du 1^{er} semestre 2022. Ils seront dotés d'environ 4,3 milliards d'euros, dont près du quart mis en œuvre au bénéfice des départements d'outre-mer. Deux programmes nationaux seront gérés par la DGEFP et ses services déconcentrés :

- Le Programme national FSE+, centré autour de l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi et des jeunes. Son champ d'action s'élargit vers des actions de lutte contre la pauvreté et l'exclusion et une priorité sera dédiée à l'innovation sociale ;
- Un nouveau fonds européen, le fonds de transition juste (FTJ), destiné à accompagner, en étroite coordination avec les Régions, la transition écologique de territoires industriels polluants dans 6 régions.

Jiri Plecity

« Le FSE+ sera plus que jamais l'instrument essentiel pour investir dans les compétences, la véritable clef pour réussir ces défis majeurs dans les années à venir. »

Quels sont les nouveaux défis du FSE + ?

Le Fonds social européen+ reste le principal instrument de l'Union européenne pour investir dans le capital humain. Il continuera donc d'apporter une contribution importante aux politiques des États membres en matière sociale, d'emploi, d'éducation et de compétences et aux réformes structurelles dans ces domaines. Dans ce contexte, il est appelé à jouer un rôle essentiel pour la reprise socio-économique après la pandémie en soutenant son caractère inclusif et durable, contribuant à la mise en œuvre des principes du socle des droits sociaux et à une transition écologique et digitale socialement équitable. À ce titre le FSE+ sera plus que jamais l'instrument essentiel pour investir dans les compétences, la véritable clef pour réussir ces défis majeurs dans les années à venir.

De quelle manière la Commission travaille avec les services de la DGEFP ?

Nous avons établi un véritable partenariat avec les collègues de la DGEFP qui va bien au-delà du cadre des réunions formelles que nous imposent les règlements. La pandémie a malheureusement suspendu les contacts directs ainsi que les visites de terrain que nous avons pris l'habitude de réaliser ensemble. Même si elle nous a permis de découvrir l'art des visioconférences – nous en avons compté 30 depuis le début de la pandémie, rien ne peut remplacer le dialogue avec tous les partenaires et j'espère que nous allons pouvoir le renouer bientôt pour lancer ensemble les programmes 2021-2027. Notre collaboration étroite et permanente, fidèle au principe de gestion partagée, est essentielle pour s'assurer que tout en portant les priorités définies au niveau européen, les interventions du FSE répondent aux défis spécifiques de la France et de ses régions de la manière la plus pertinente, y compris en ajustant les programmes au cours de la mise en œuvre lorsque cela s'avère nécessaire.



Jiri Plecity est chef de l'Unité France-Benelux de la direction générale « Emploi, affaires sociales et inclusion » de la Commission européenne.

Première année de mise en œuvre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État (OTE)



La réforme OTE vise à rapprocher les missions d’insertion sociale et d’insertion professionnelle, afin de **prendre en compte la globalité de la situation des personnes, sécuriser les parcours et favoriser la priorité du retour à l’emploi**. Cette réforme s’est traduite notamment par la création au 1^{er} avril 2021 :

- Des DREETS - directions régionales de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités, regroupant les anciennes DIRECCTE et les services déconcentrés de la cohésion sociale ;
- Des DDETS-PP - directions départementales de l’emploi, du travail, des solidarités (et de la protection des populations), résultant de la fusion des directions départementales de la cohésion sociale (DDCS) et des unités départementales des DIRECCTE. Les DDETS-PP sont placées sous l’autorité du préfet de département.

Dans un contexte de forte mobilisation, la DGEFP a accompagné la réforme en menant plusieurs actions comme la **mise en place de modules d’acculturation et de formation aux sujets emploi et formation professionnelle**.

- **Conception de nouveaux outils** : guide repères des politiques de l’emploi et de la formation professionnelle à l’attention des préfigureurs et des futurs encadrants des DREETS et DDETS-PP et parcours e-learning « Acculturation aux champs emploi et formation professionnelle », co-construit avec l’appui de l’INTEFP, et dont ont pu bénéficier plus de 300 agents.
- **Appui à des outils existants pour renforcer la cohésion des équipes et favoriser la diffusion de l’information** : Séminaire annuel DGEFP : « Quelle stratégie territoriale aujourd’hui pour sécuriser les parcours professionnels des actifs ? » et Flash Info Emploi (FIE), lettre hebdomadaire diffusée à plus de 2 000 personnes.

- **Formation des agents en DREETS-DDETS** : module de présentation de la DGEFP dans le cadre de la formation « Nouvelle organisation des ministères sociaux (réforme OTE) » organisée par la DRH des ministères sociaux et intervention dans le cadre des ateliers de formation des agents des DDI organisés par le ministère de l’Intérieur.
 - Animation de réseau métier renforcée : mise en place de séminaires et de visioconférences pour les responsables de pôle 3E/2ES/2EC et les référents métier en DREETS /DDETS ;
 - Mobilisation des services déconcentrés dans le cadre du plan de relance et du plan de réduction des tensions de recrutement : collaboration des DREETS avec l’Agence des services et de paiement (ASP) et avec Pôle emploi.



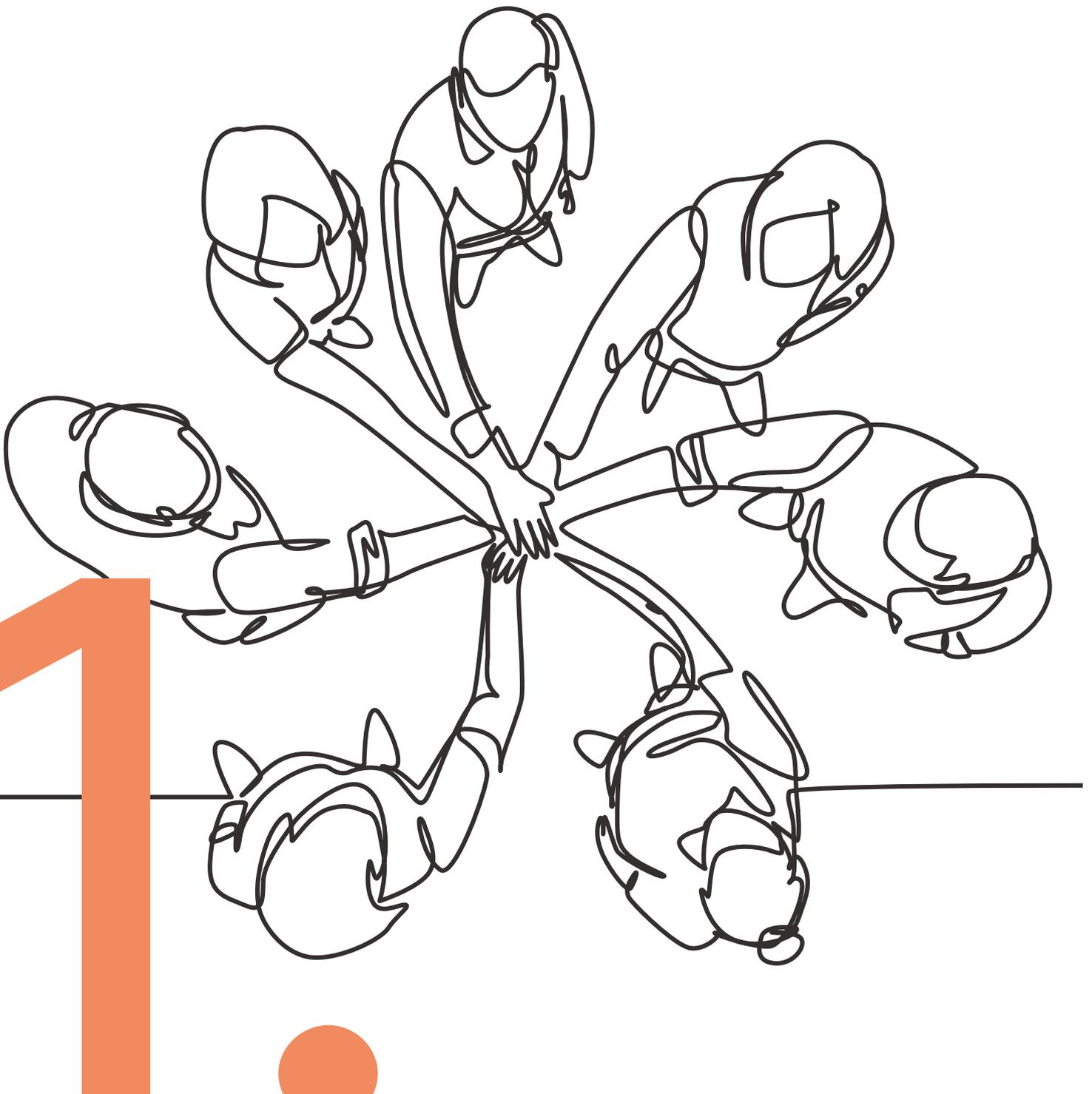
- En 2022, l’enjeu sera de maintenir un haut niveau d’animation des services déconcentrés avec la diffusion d’informations en temps réel, l’accompagnement dans le déploiement des politiques publiques et leur territorialisation tout en veillant à l’articulation entre le niveau régional/départemental.
- Les dialogues de gestion renouvelés mis en place courant 2022 constitueront également un temps de partage des orientations stratégiques nationales/territoriaux.
- Outiller les délégués à l’accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) dans leur prise de fonctions.



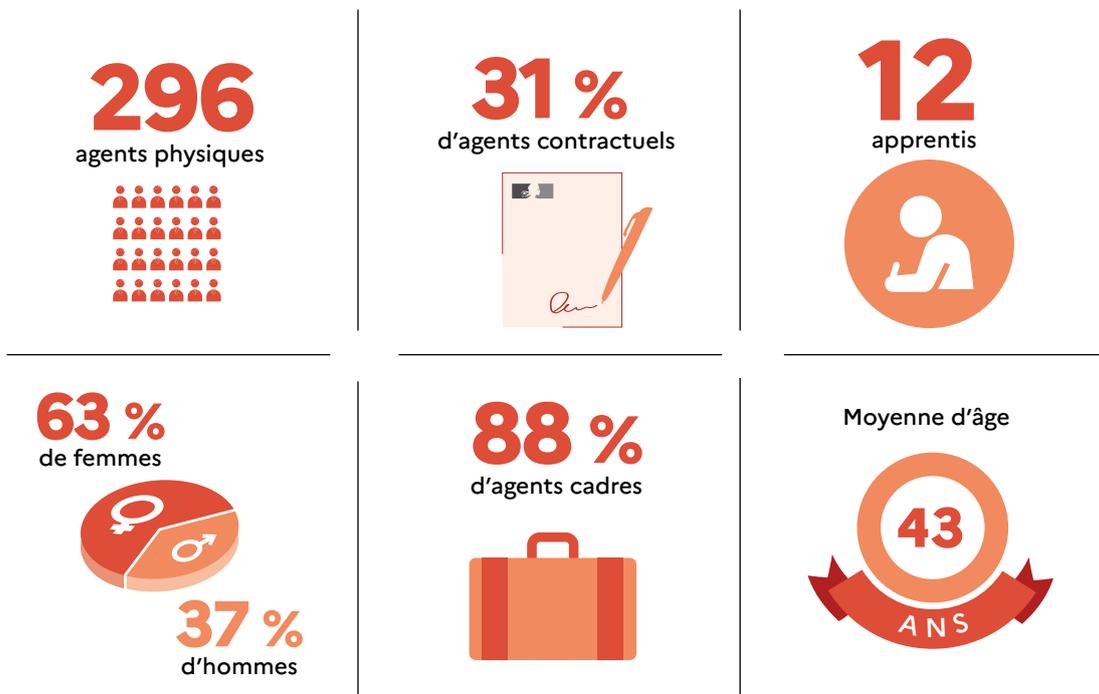
La
DG EFP

La Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Les équipes de la DGEFP



En matière de ressources humaines, la DGEFP se caractérise par la diversité des statuts de ses agents (administrateurs de l'État, attachés d'administration, inspecteurs et directeurs du travail, contractuels...) et de leurs origines institutionnelles (ministères sociaux, mais aussi économique et financier, services déconcentrés, collectivités locales...) qui font la richesse de cette direction. Les possibilités de mouvements internes (une quinzaine en 2021) permettent des parcours variés qui peuvent ensuite s'étendre jusqu'à l'ensemble des ministères sociaux soit une palette très large de champs de compétences et de métiers.



Chiffres au 31 décembre 2021



La mission des ressources humaines et affaires générales (MRHAG) est mobilisée pour maintenir tout au long de l'année une offre de service globale auprès de ses agents, tant sur les questions de statuts, de suivi de carrière, de formation, de recrutement et assure la gestion de l'ensemble des moyens matériels de fonctionnement, en lien permanent avec la DRH ministérielle. Trois axes majeurs se sont consolidés en 2021 :

1. Accueil des nouveaux arrivants

Un accueil individualisé est proposé à chaque nouvel agent le jour de son arrivée.

L'objectif est de présenter de manière opérationnelle le fonctionnement de la DGEFP, d'accompagner l'agent dans l'identification des ressources et des agents référents de la mission des ressources humaines et affaires générales et de faciliter son intégration au sein de la direction. Cet entretien est accompagné de la transmission d'un kit d'accueil regroupant documentation et accessoires logotypés DGEFP.

**Profil
du nouvel
arrivant
à la DGEFP
en 2021**

30 %
d'attachés

36 %
d'agents
contractuels

75 %
de chargés de mission



56 %
de femmes



Âge moyen



25 %
viennent
des ministères
sociaux





2. L'académie de la DGEFP : le parcours de formation interne

Composé de modules thématiques, le parcours de formation interne de la DGEFP est un cycle de formation annuel dispensé par les bureaux métiers afin d'outiller tous les agents sur les politiques publiques sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et les chantiers pilotés par la DGEFP. Il s'accompagne d'un module de « sensibilisation à l'égalité Femmes Hommes, à la diversité et à la lutte contre les discriminations ».

Véritable outil de cohésion, ce parcours permet l'acculturation des agents et favorise la création de passerelles entre dispositifs.

Afin de s'adapter au contexte de travail à distance généralisé suite à la crise sanitaire, l'édition 2021 a été proposée en visio-conférence et mise à disposition de tous via l'espace intranet « L'académie de la DGEFP ».



3. Le télétravail renforcé

Une des grandes mesures portées par la mission en 2021 a été la mise en œuvre d'une nouvelle campagne de télétravail, grand enjeu collectif d'organisation du travail.

Suite à la signature de l'accord interministériel de télétravail en juillet 2021 et en application des orientations définies par la DRH, la DGEFP a lancé la campagne de télétravail de « droit commun » en septembre 2021.

88 %
des agents
bénéficient de
l'accord télétravail



Un projet participatif et collaboratif a été mené par un groupe de travail composé d'agents volontaires qui s'est réuni, afin de partager les enjeux du télétravail et avec pour objectif principal la mise en œuvre d'une charte du télétravail adaptée aux besoins et contraintes opérationnelles de la DGEFP en 2022.

Nos engagements



Handicap : DuoDay

Cette année, l'édition DuoDay s'est déroulée le 18 novembre. Une émission en ligne organisée par la DGEFP, en partenariat avec le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées a permis de découvrir plus en détail cet événement (conditions d'éligibilité, modalités de dépôt des candidatures, plateforme dédiée, etc.) et tout l'intérêt d'y participer au travers du témoignage de participants des éditions précédentes (personnes en situation de handicap et DRH).

Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées et Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ont également pris part aux échanges avec les participants de cette web émission.

Insertion : cravate solidaire

Presque 400 kg de vêtements et accessoires ont été récoltés cette année par l'association La Cravate Solidaire sur les trois sites du ministère des Solidarités et de la Santé (dont la DGEFP fait partie). Grâce à l'engagement des agents du ministère, plus d'une centaine de personnes pourront bénéficier d'une tenue adaptée pour passer leur entretien d'embauche.

La collecte s'est également poursuivie en région :

- Au sein des ARS : 155 kg pour l'ARS Hauts-de-France, 55 kg pour l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes et 30 kg pour l'ARS Normandie.
- Au sein des DREETS : 300 kg pour la DREETS Pays de la Loire, 50 kg pour la DREETS Hauts-de-France et 18 kg pour le DREETS Nouvelle Aquitaine.

FOCUS

- 5 personnes en situation de handicap ont été accueillies pour le DuoDay à la DGEFP cette année.
- 3 à la mission des ressources humaines et des affaires générales, 1 à la mission de l'emploi des travailleurs handicapés et 1 à la mission insertion professionnelle.



Glossaire

A

AAP : appel à projets

Afpa : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

AFPR : action de formation préalable au recrutement

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

AMI : appel à manifestation d'intérêt

AMIGE : appel à manifestation d'intérêt pour la promotion des groupements d'employeurs

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

AP : activité partielle

Apec : Association pour l'emploi des cadres

APLD : Activité partielle de longue durée

ASP : Agence de services et de paiement

C

CASP : Cellule d'appui à la sécurisation professionnelle

CEJ : Contrat d'engagement jeune

CPF : Compte personnel de formation

Crefop : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

CSP : Contrat de sécurisation professionnelle

D

DARP : Délégué à l'accompagnement des reconversions professionnelles

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DDETS : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

DELD : Demandeur d'emploi longue durée

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DIF : Droit Individuel à la formation

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

E

EATT : Entreprise adaptée de travail temporaire

EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

EI : Entreprise individuelle

EPIDE : Établissement pour l'insertion dans l'emploi

ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

F

FDI : Fonds de développement de l'inclusion

FSE : Fonds social européen

FTJ : Fonds de transition juste

G

GE : Groupement d'employeurs

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

GEPP : Gestion des emplois et des parcours professionnels

I

IAE : Insertion par l'activité économique

J

JOP : Jeux olympiques et paralympiques

O

OF : Organisme de formation

OPCO : Opérateur de compétences

OTE : Organisation territoriale de l'État

P

PACEA : Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

PCRH : Prestation de conseil en ressources humaines

PFUE : Présidence française du Conseil de l'Union européenne

PIC : Plan d'investissement dans les compétences

PGL : Plan grand licenciement

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PNRR : Plan national de relance et de résilience

POEI : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle

PRIC : Pacte régional d'investissement dans les compétences

PSE : Plan de sauvegarde de l'emploi

PTP : Projet de transitions professionnelles

Q

QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

R

RCC : Rupture conventionnelle collective

S

SIAE : Structure d'insertion par l'activité économique

SPE : Service public de l'emploi

SPE-D : Service public de l'emploi départemental

SPIE : Service public de l'insertion et de l'emploi

T

Transco : Transitions collectives

Z

ZRR : Zone de revitalisation rurale

Ce rapport d'activité est édité par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

DIRECTEURS DE PUBLICATION

Bruno Lucas et Nathalie Vaysse

RÉDACTION

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)

CONCEPTION GRAPHIQUE

Délégation à l'information et à la communication (DICOM)
des Ministères sociaux.

REMERCIEMENTS À L'ENSEMBLE DES CONTRIBUTEURS ET CONTRIBUTRICES :

Les équipes de la DGEFP, Jean Arthuis, Eileen, Stéphane Lardy, Luc de Gardelle, Sébastien Raynaud, Audrey Richard, Jiry Plecity.

COPYRIGHT VISUELS

Couverture : Nabil Neghal

Portaits :

Jean Arthuis : Renan Astier Epiceum

Stéphane Lardy : France Compétences

Luc de Gardelle : Sylvain Felizat

Audrey Richard : Studio Cabrelli

Autres pages : Shutterstock

Rapport d'activité de l'année 2021,
édité en juin 2022.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*